

II CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE “TELEVISIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS S.A.” Y “RADIO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS S.A.”.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo regula y establece las normas por la que se rigen las condiciones laborales de los trabajadores de las sociedades “Televisión del Principado de Asturias, S.A.” y “Radio del Principado de Asturias, S.A.”, con independencia del tipo de relación laboral que mantengan con las mencionadas sociedades, salvo lo dispuesto en el art. 2 del presente convenio.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

Su ámbito de aplicación se extiende a todos y cada uno de los centros y servicios constituidos y que puedan crearse en el futuro, dependientes de las Sociedades Televisión del Principado de Asturias, S.A. y Radio del Principado de Asturias, S.A., a excepción del personal de alta dirección y los profesionales que en el libre ejercicio de su actividad se encuentren vinculados con la empresa mediante contrato de prestación o arrendamiento de servicios, de naturaleza civil o mercantil.

Artículo 3. Ámbito temporal y denuncia.

La duración del Convenio se extenderá al 31 de diciembre de 2011, entrará en vigor al día siguiente de su firma y sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2008. Si no mediara denuncia expresa, dentro de los últimos 60 días anteriores a la fecha de su término quedará prorrogado automáticamente en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Prelación normativa.

En lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones laborales.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones de toda índole pactadas en este convenio, forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán a todas las ya existentes a la fecha de firma de este documento, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de cualquier clase pactadas en el presente convenio colectivo forman un todo orgánico, unitario e indivisible, por lo que, a los efectos de su aplicación práctica, deberán considerarse siempre de forma global.

CAPÍTULO II ÓRGANO DE VIGILANCIA

Artículo 7. Comisión paritaria.

A efectos del presente convenio, se creará una comisión paritaria compuesta por un mínimo de tres miembros y un máximo de cinco en representación de la empresa y la misma proporción con un mínimo de tres y un máximo de cinco miembros por parte de los representantes de los trabajadores de conformidad con su representatividad. Ambas partes podrán estar asistidas por asesores con facultad de intervenir, con voz y sin voto y en número no superior a uno por cada parte.

La comisión paritaria quedará constituida en el plazo máximo de un mes a partir de la firma del presente convenio.

Artículo 8. Funciones.

Serán aquellas que tiendan a mejorar la eficacia práctica del convenio, además de las siguientes:

- a) Interpretar el convenio, ante las consultas que le sean planteadas.
- b) Vigilancia, desarrollo y seguimiento del cumplimiento del convenio.
- c) Mediación y arbitraje en los conflictos individuales o colectivos cuando las partes interesadas se sometan a ella previamente por escrito, siendo el resultado del arbitraje vinculante para ambas.
- d) Estudiar y proponer la implantación de prestaciones sociales.
- e) Acordar los cambios de las categorías profesionales ya existentes o las que resulte necesario instaurar.
- f) Emitir informe sobre las bases de los procesos selectivos
- g) Ser informada sobre la gestión de las bolsas de trabajo temporal
- h) Estudiar los conflictos de intereses que puedan surgir al implantar turnos fijos de trabajo.
- i) Negociar el catálogo de puestos de trabajo.
- j) Conocer sobre cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de la actividad laboral, mientras compartan centro de trabajo y carezcan de representación.
- k) Todas aquellas establecidas en el presente convenio.

Artículo 9. Procedimiento de actuación.

1. La comisión paritaria se reunirá con carácter ordinario cada dos meses. La convocatoria se acompañará la documentación oportuna. En el orden del día se recogerán los puntos a tratar que hayan presentado cualquiera de las partes y que sean objeto de las competencias de la referida comisión.

2. Los acuerdos serán recogidos en acta, remitiéndose a cada una de las partes afectadas una copia de la misma.
3. La comisión paritaria deberá resolver en un plazo de 30 días los temas que le sean sometidos, salvo aquéllos en los que por su complejidad, la comisión estime su prórroga. Cumplido este plazo y ante el desacuerdo se estará a lo dispuesto por la autoridad competente.
4. Con carácter urgente y a petición de cualquiera de las partes, la comisión paritaria se reunirá de forma extraordinaria para tratar temas concretos. Dicha convocatoria deberá realizarse con al menos 48 horas de antelación y acompañarse con el orden del día y la documentación precisa para la misma.
5. La comisión paritaria aprobará un reglamento interno de funcionamiento.

CAPÍTULO III ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 10. Organización del trabajo.

1. La organización general del trabajo en la empresa es competencia de su dirección.
2. La empresa facilitará a la representación de los trabajadores, con carácter previo, aquella información que afecte a alguna de las materias que son de su competencia según el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Los representantes de los trabajadores emitirán, en su caso, el informe que corresponda.

Artículo 11. Movilidad funcional.

1. Se entiende por movilidad funcional la posibilidad de que un trabajador sea destinado a realizar funciones distintas a las correspondientes a la categoría profesional para la que fue contratado. La movilidad funcional será voluntaria. Sólo será posible por razones técnicas y organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible. Una vez finalizado este periodo, volverá a realizar las tareas para las que fue contratado.

Dicha movilidad no tendrá otras limitaciones que las derivadas de la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral y, en cualquier caso, el trabajador no podrá sufrir merma en sus percepciones salariales y en sus posibilidades de formación y promoción.

2. Los trabajadores que, por deficiencias físicas o psíquicas no constitutivas de invalidez permanente, no puedan prestar servicios en su puesto de trabajo habitual, podrán ser destinados, hasta tanto persista la deficiencia, a otro puesto de trabajo acorde con su capacidad real, pero conservando siempre el derecho a percibir la retribución correspondiente a su categoría profesional originaria.
3. Tanto durante el periodo de embarazo como durante la lactancia del nacido y por un periodo de nueve meses desde su nacimiento, y para el caso de que la permanencia en su puesto de trabajo pudiera resultar perjudicial para la salud de la madre o del hijo, la

trabajadora tendrá derecho a que le sea asignado un trabajo adecuado, sin que ello pueda suponer merma en sus retribuciones y en sus posibilidades de formación y promoción en los términos y con el procedimiento previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

4. La representación de los trabajadores será informada de todos los supuestos de movilidad funcional que se adopten por la dirección de la empresa.

5. En los supuestos de trabajo de superior categoría se estará a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Si se produjesen un número de encomiendas de trabajos de superior categoría excesivo, se procederá, en el seno de la comisión paritaria, a estudiar propuestas de modificación de la plantilla.

Artículo 12. Funciones de responsabilidad.

1. Corresponde a la dirección de la empresa la designación de los trabajadores que desempeñarán funciones de responsabilidad, previa convocatoria pública, en la que se indicaran los requisitos para participar. Antes de la designación, por la dirección de la empresa, se solicitará informe al comité de empresa sobre los candidatos admitidos, que deberá expresar en el plazo de 10 días. En el caso de no emitirlo se entenderá favorable la posición de los representantes de los trabajadores. De la designación se dará cuenta a la comisión paritaria.

Las funciones de responsabilidad se encomendarán a trabajadores de la empresa, de los que al menos el 60% deberán ser personal indefinido.

Los trabajadores que perciban este complemento, en una cantidad superior a la mínima establecida en el Anexo III, realizarán una jornada semanal de 40 horas.

2. A la firma del convenio se desarrollará el organigrama especificando los niveles y las competencias de los puestos de responsabilidad, para lo que ya se hizo una primera convocatoria. Este primer organigrama se completará con una segunda convocatoria antes de 31 de diciembre de 2008.

3. La empresa dará prioridad a los trabajadores de plantilla para puestos de responsabilidad que tengan relación con los servicios o producción de contenidos por parte de empresas externas de modo que el control de las actividades o servicios contratados con terceros y que no sean asumidos directamente por trabajadores de plantilla, sea ejercido por mandos intermedios de TPA y RPA, tal como se contempla en el artículo 13.

4. La cuantía fijada en cada caso de nivel de responsabilidad se devengará en un 60 % con carácter fijo, siendo el restante 40% una cantidad variable por consecución de objetivos. Dichos objetivos serán implantados atendiendo a las características concretas de cada responsabilidad e informados previamente a cada uno de los responsables. Adicionalmente, y a propuesta de la empresa, se podrá realizar una paga extraordinaria de hasta un 10% del complemento de responsabilidad.

Los porcentajes referidos en el apartado anterior serán de aplicación una vez fijados, por parte de la empresa, los objetivos individualizados a alcanzar por cada uno de los responsables. Esta fórmula de pago será efectiva una vez fijados los objetivos para todos los puestos de responsabilidad.

El importe de este complemento se establece en el anexo III.

Artículo 13. Responsabilidad sobre actividades encomendadas a otras empresas.

Atendiendo al carácter multifuncional de la plantilla, la empresa ofertará a sus trabajadores diferentes funciones, con o sin responsabilidad, sobre actividades que actualmente o en un futuro, pudieran ser externas, siempre que dichas funciones atiendan a contenidos propios de la empresa, aunque se desarrollen las actividades en colaboración con otras empresas.

En cualquier caso el cambio funcional será voluntario, sin detrimento de los complementos que se puedan derivar del desarrollo de la nueva actividad.

Con dicha acción la empresa garantiza el progreso laboral de sus trabajadores, el reciclaje funcional y el buen desarrollo de la actividad empresarial, llevando un mejor control sobre el material, contenidos y funciones externalizadas.

Dichas funciones podrán ser propuestas para su estudio tanto por la empresa como por el comité de empresa, aunque en la elección del responsable se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del presente convenio.

Artículo 14. Movilidad geográfica.

La movilidad geográfica del personal tiene las siguientes modalidades:

- Traslado.
- Desplazamiento temporal.

Artículo 15. Traslado.

1. Se entiende por traslado, el destino de un trabajador, por tiempo superior a un año, a un centro de trabajo permanente de la empresa, diferente a aquél al que está adscrito, con independencia de que exija o no cambio de domicilio.

2. El traslado podrá ser:

a) Acordado por las partes a solicitud de la empresa o del trabajador. Se regirá de acuerdo con las condiciones y compensaciones que se negocien entre el comité de empresa y la dirección de la empresa.

b) Forzoso.

Sólo en el caso en que no existan trabajadores de la misma categoría que hayan solicitado el traslado a un determinado centro de trabajo, podrá realizarse por razones económicas, técnicas, organizativas o productivas, rigiéndose, a todos los efectos, por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Desplazamiento temporal.

1. Se entiende por desplazamiento temporal el destino transitorio de un trabajador a un centro de trabajo permanente de la empresa, diferente a aquél al que esté adscrito, que tenga una duración inferior a un año.

2. Cuando el trabajador se oponga al desplazamiento habrá de seguirse el procedimiento previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La empresa informará a los representantes de los trabajadores de cualquier desplazamiento temporal.

CAPITULO IV INGRESO, PROMOCIÓN Y PLANTILLA

Artículo 17. Plantilla.

La plantilla de la empresa la constituye la relación de trabajadores que ocupan una plaza aprobada por el Consejo de Administración del Ente Público de Comunicación del Principado de Asturias.

La empresa adoptará las medidas necesarias para mantener una tasa de temporalidad reducida, adoptando las acciones necesarias para evitar que se supere un porcentaje de temporalidad superior al 20%.

Artículo 18. Provisión de vacantes de plantilla.

La provisión de vacantes se hará de acuerdo con los siguientes procedimientos y por este orden de prioridades:

- a) Reingreso de excedentes por orden de antigüedad en su solicitud.
- b) Por concurso de traslados entre trabajadores indefinidos.
- c) Por promoción interna, de acuerdo con lo regulado en este convenio.
- d) Por bolsa de trabajo del personal que habiendo superado las últimas pruebas públicas de acceso, no haya obtenido plaza por orden de puntuación. El presente derecho tendrá un periodo de validez de dos años desde la propuesta final formulada por el tribunal calificador de las referidas pruebas selectivas. De no haber candidatos, se procederá a la convocatoria de una prueba selectiva para la ocupación de esa plaza, que será temporalmente cubierta por medio de un contrato eventual de una duración no superior a los tres meses.
- e) Por concurso-oposición o por oposición libre.

Artículo 19. Promoción interna.

1. La promoción interna consiste, indistintamente, en:
 - a) El acceso a otras categorías profesionales dentro del mismo grupo de titulación.
 - b) El acceso a categorías profesionales del grupo de titulación de ingreso inmediatamente superior si el candidato se encuentra en posesión de la titulación requerida para el desempeño del puesto o acreditación de dos años de experiencia en un puesto similar o la formación necesaria.
2. La promoción interna se realizará mediante concurso-oposición.
3. Al turno de promoción interna podrá presentarse todo el personal indefinido de la plantilla.
4. Las plazas que puedan resultar vacantes en el turno de promoción interna, se acumularán automáticamente a la oferta de plazas de nuevo ingreso, en sus correspondientes convocatorias públicas.

Artículo 20. Procesos de selección.

En todos los procesos de selección se constituirá una comisión de selección formada por personal cualificado y en la que habrá tantos representantes de la empresa como del comité de empresa o designados por las partes, siendo el presidente de la misma designado por la empresa, con voto dirimente en caso de empate.

Serán funciones de la comisión de selección participar en la confección de las bases de los distintos procesos selectivos; así como en los tribunales calificadoros, con voz y voto.

Artículo 21. Contratación temporal.

1. En materia de contratación temporal de los puestos de trabajo no definidos en el art.20, se estará a lo dispuesto en el presente artículo.
 - A. Anualmente, se constituirán tantas bolsas de empleo temporal como categorías profesionales refleje el presente convenio. La Comisión Paritaria será el órgano encargado de la elaboración de las bolsas, mediante la designación de dos miembros por cada una de las partes (la empresa y la sindical) y que se compondrá de una única bolsa compuesta por cuatro bloques estancos. Los bloques y la valoración de los candidatos se regirán por el siguiente orden:
 1. Candidatos que hayan superado al menos una de las pruebas en la convocatoria pública de empleo indefinido inmediatamente anterior a la confección de la lista y siempre que se trate de la misma categoría a la que concurren. El orden será el marcado por el número de pruebas superadas y la puntuación obtenida en las pruebas aprobadas.
 2. Candidatos que hayan mantenido una relación laboral, excluidas las de carácter especial, en TPA o RPA. A efectos de orden, primará un mayor

número de meses trabajados en la empresa y, en caso de persistir el empate, se situará primero el candidato cuya fecha de fin de contrato esté más próxima a la de la convocatoria de la bolsa de empleo temporal.

3. Alumnos que hayan realizado prácticas no laborales en TPA o RPA mediante convenios con los centros de estudios oficiales o las pertinentes pruebas selectivas. Los alumnos deberán haber finalizado el periodo previsto para la duración de dichas prácticas, así como los estudios con los que accederá a ese puesto. Se incorporarán inmediatamente a la bolsa de empleo de la categoría en la que hayan realizado las prácticas, en el nivel inferior del área y en último lugar de la bolsa. En el caso de que varios candidatos se incorporen a la lista en el mismo mes, primará para el orden la calificación que le haya sido adjudicada por sus tutores en la empresa.
 4. Candidatos que hayan superado la puntuación establecida por la Comisión de Selección para acceder a la bolsa de empleo, cuando la Comisión Paritaria acuerde que deben realizarse pruebas específicas según convocatoria pública. Se incorporarán a la lista según orden de puntuación.
- B. La Comisión Paritaria puede decidir por unanimidad prorrogar alguna de las listas. Es también su competencia convocar la creación de nuevas bolsas en el caso de que alguna se agote antes del plazo estipulado o resolver cualesquiera problemas pudieran surgir en el transcurso de la gestión de las bolsas de empleo temporal.
- C. Los candidatos que resulten propuestos para la contratación, deberán en todo caso contar con la titulación exigida en la última convocatoria pública de empleo indefinido para la categoría a la que optan. Las propuestas de contratación se formularán telefónicamente desde la Dirección de Recursos Humanos, que registrará las posibles renunciaciones por los medios escritos o técnicos con los que cuente. El candidato que rechace una oferta de empleo temporal pasará inmediatamente al último lugar de la lista, quedando completamente fuera de ella a la tercera renuncia. La Dirección de Recursos Humanos informará al Comité de Empresa mensualmente y a la Comisión Paritaria en cada reunión ordinaria de las renunciaciones y bajas que se produzcan en cada categoría.
- D. La exclusión de las bolsas de trabajo podrá realizarse, además de lo ya recogido en el apartado anterior, como consecuencia de la no superación del periodo de prueba, por la dimisión del trabajador o siempre que se ponga de manifiesto que durante su relación laboral se haya sancionado al trabajador/a por haber cometido actos tipificados como graves o muy graves en este Convenio Colectivo.
- E. Los aspirantes que hayan sido contratados volverán, al finalizar su contrato, al puesto de origen de la lista de espera.
- F. En el caso de una contratación de urgencia (incorporaciones no previstas con al menos 48 horas de antelación), desde la Dirección de Recursos Humanos podrá pasarse al siguiente candidato en la lista si no obtiene respuesta telefónica en la

primera llamada. En todo caso, los aspirantes no contactados o que no puedan incorporarse al puesto de trabajo ofertado antes del tiempo que por derecho tendrían de no tratarse de un caso de urgencia (15 días) no perderán su puesto en la lista. La contratación de urgencia tendrá una duración máxima de un mes, durante el cual se procederá a la incorporación del candidato al cual le correspondiese en el caso de que la eventualidad sea superior al mencionado mes. Este plazo podrá prorrogarse por el tiempo que la comisión estime necesario. En todo caso, el tiempo trabajado en la empresa mediante incorporación por método de urgencia no tendrá una prima especial en futuros procesos selectivos, exceptuando que el aspirante contratado fuera efectivamente a quien por orden o por renuncia expresa de sus predecesores le correspondiera entrar. En el caso de agotarse los candidatos de las bolsas, la dirección de Gestión y Recursos Humanos podrá acudir al método de contratación que estime más adecuado. Los representantes de los trabajadores serán informados de este tipo de procesos.

- G. Los contratos eventuales tendrán una duración máxima de 12 meses en un periodo de referencia de 18 meses. Cuando el candidato cumpla estos límites, pasará inmediatamente al último lugar en la lista.
- H. Para todo lo no contemplado en este artículo, se estará a lo dispuesto por la Comisión Paritaria, que podrá convocar tantas reuniones extraordinarias como fuera necesario para resolver cualesquiera eventualidades que pudieran originarse de su aplicación.

2. Para la formalización de contratos formativos se realizarán convocatorias específicas, negociándose previamente las bases con el comité de empresa y estando a lo previsto en el artículo 20 en cuanto a la comisión de selección.

3. La empresa se compromete a llevar a cabo una rebaja progresiva de los contratos en prácticas a un 10% de plantilla. Solo afectará a los contratos realizados a partir del 1 de Enero de 2008.

Los trabajadores con contrato en prácticas percibirán, en el segundo año del mismo, el 100% de la retribución correspondiente a un trabajador de su misma categoría.

Artículo 22. Responsabilidad jurídica.

En los casos de reclamación de responsabilidad a trabajadores de TPA y RPA en el ejercicio de sus funciones, los gastos de defensa judicial originados serán de cuenta y cargo de la empresa.

CAPÍTULO V

JORNADA, HORARIOS Y VACACIONES

Artículo 23. Calendario laboral.

La dirección de la empresa acordará el calendario laboral con el comité de empresa. En el caso de no alcanzarse el citado acuerdo en el plazo de quince días, desde el inicio de las negociaciones, la dirección comunicará su decisión a los representantes de los trabajadores.

La previsión de calendario laboral que deberá estar aprobada antes del 31 enero, se expondrá en el tablón de anuncios y deberá contener:

- a) El horario de trabajo y turnos de cada trabajador.
- b) Distribución de los días de trabajo en los periodos que se determinen, que como mínimo serán de 6 meses. El inicio de dichos periodos se producirá en los meses de abril y octubre.
- c) Días festivos.
- d) Distribución de los descansos.

En todo caso la previsión de calendario laboral estará expresamente sujeta a las restantes disposiciones del presente convenio.

Artículo 24. Jornada de trabajo.

1. La jornada semanal de trabajo efectivo será de 35 horas y se realizará de lunes a viernes, salvo lo dispuesto en el párrafo 5 del presente artículo.

Se exceptúan de esta regla general aquellos trabajadores que perciban el complemento recogido en el art. 12 del presente convenio, que se estarán a lo recogido en dicho artículo.

2. Los trabajadores que por unas u otras causas hayan sido contratados específicamente para jornadas inferiores a la pactada en el presente convenio, estarán a lo dispuesto en sus correspondientes contratos.

3. Establecidos los horarios a los que están adscritos los trabajadores, excepcionalmente, se podrá prolongar la jornada por el tiempo mínimo indispensable para salvar la eventualidad. Esta prolongación será compensada posteriormente como horas extraordinarias o descanso equivalente a elección del trabajador.

4. La jornada diaria de trabajo será de 7 horas al día, con un mínimo de 12 horas de descanso respecto a la jornada siguiente. En ningún caso se podrá dar consideración menor a la jornada aunque se realice un número menor de horas. La jornada fuera de turno será compensada con un mínimo de 7 horas extra independientemente de que el número de horas de trabajo efectivo sea menor o descanso equivalente a elección del trabajador.

5. Se establece una pausa diaria de 20 minutos que se considerará como tiempo de trabajo efectivo. Esta interrupción no podrá afectar a la buena marcha de los servicios.

6. Se establecerá un sistema de control de presencia.

Modalidades de jornada.

1) Los diferentes grupos horarios podrán adoptar las siguientes modalidades de jornada:

a) Jornada partida. Es la realizada en periodo diurno, tiene una interrupción de 1 hora como mínimo y 2 como máximo. El tiempo de interrupción para comer estará comprendido entre las 13.00h y las 16.30h. La asignación de la jornada partida incluirá la comunicación de las horas de entrada y salida tanto para el primer bloque como para el segundo. La empresa adoptará las medidas necesarias para minimizar el número de trabajadores adscritos a esta jornada.

b) Jornada continuada. Es la establecida en un único bloque cada día.

c) Jornada Nocturna. Es aquella que se realiza íntegra, en cómputo semanal y diario, entre las 21.00 y las 07.00h. Se estará a lo dispuesto en el artículo 27.

d) Se establecen dos modalidades de jornada fin de semana:

- Reducida: 32 horas a la semana (en base a jornada ordinaria de 35 horas/semana), distribuidas en cuatro días continuados a la semana que incluirán sábado y domingo. Los trabajadores adscritos a este turno percibirán un complemento semanal de 50 €.
- Intensiva: 28 horas a la semana (en base a jornada ordinaria de 35 horas/semana) en tres días continuados que incluirán sábado y domingo.

Modalidades de horario.

1. Horario fijo. Es el establecido con carácter permanente, pese a lo cual podrá verse modificado una vez al año y con un aviso previo de 15 días. Caso de ser necesaria una nueva modificación dentro de dicho periodo, deberá ser aprobada por la Comisión Paritaria.

2. Horario a turnos. Es el horario que se fija para organizar el trabajo de un grupo de trabajadores que ocupen los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo planificado y establecido por períodos. Se establecerán tantos turnos como requieran las necesidades del servicio. Esta modalidad podrá ser fija (cuando el trabajador sea asignado siempre al mismo turno) o rotatoria (cuando el trabajador cambie periódicamente de turno). En el régimen de trabajo a turnos, cuando la organización del trabajo lo exija, se podrán computar por periodos de hasta 4 semanas, los descansos semanales.

En la planificación de los turnos, se aplicará la distribución de los mismos de forma equitativa, y deberá evitarse la coincidencia de realizar en una semana el último turno y en la siguiente el primero. Los trabajadores podrán intercambiar los turnos de mutuo acuerdo, con el visto bueno del responsable inmediato superior.

Procesos productivos especiales.

La jornada de trabajo en los procesos productivos especiales, entendiéndose por tales los eventos que tengan carácter excepcional, se ordenarán mediante el establecimiento de jornadas de trabajo en cómputo semanal, de manera que todo lo que exceda de 35 horas será compensado a elección del/la trabajador/a bien en descanso, o bien al precio establecido con anterioridad al evento, de común acuerdo en la Comisión Paritaria.

En aquellos supuestos en los que no exista exceso horario pero si exceso de carga de trabajo, se estudiará la implantación un turno de apoyo conforme a las condiciones establecidas en el apartado anterior.

Las horas que excedan de las jornadas diaria y semanal máximas en los procesos productivos especiales no tendrán en ningún caso la consideración de horas extraordinarias.

Artículo 25. Cómputo del tiempo de trabajo efectivo.

1. Será considerado como tiempo de trabajo efectivo el estrictamente necesario para la asistencia al reconocimiento médico de empresa, así como para recoger el material de trabajo. Asimismo será considerado tiempo de trabajo efectivo el llamamiento de la empresa al objeto de celebrar cualquier tipo de reunión, entrevista o supuesto análogo.

2. En el supuesto de desplazarse por razones del servicio, siempre que la salida y el regreso se realice en el mismo día, el cómputo de la jornada se hará de acuerdo con el tiempo real y total que dure el trabajo, desde el momento en que el empleado inicia su horario hasta que acabe el trabajo, incluyéndose el tiempo empleado en el viaje, tanto su ida como su vuelta. El inicio del cómputo y su finalización se entenderá referido siempre al centro de trabajo. Para comisiones de servicio superiores a un día natural, se estará a lo dispuesto en el art. 59.

Artículo 26. Planificación y publicación de horarios.

1. La planificación de los horarios de trabajo se dará a conocer durante la primera quincena del mes anterior a su entrada en vigor y será publicada en el tablón de anuncios correspondiente.

2. En la planificación se respetará el descanso semanal de dos días ininterrumpidos, como mínimo, desde el fin de la jornada al inicio de la siguiente, salvo para los trabajadores sujetos a un régimen de jornada especial, para los que la distribución de dichos días se realizará en su calendario laboral.

3. Los trabajadores podrán intercambiar turnos, con el visto bueno del responsable y si las necesidades de la empresa lo permiten.

4. Los turnos fijos serán voluntarios. Si no se llega a un acuerdo se establecerán turnos rotatorios.

5. En caso de conflicto de intereses se tendrá en cuenta el siguiente orden de preferencia en la elección:

- a) La antigüedad en el puesto, la categoría y la empresa, por este orden.
- b) La realización de estudios reglados, siempre que se acredite documentalmente.
- c) Otras circunstancias apreciadas por la comisión paritaria

Artículo 27. Trabajo nocturno.

La jornada comprendida entre las 21 horas y las 7 horas de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna. Si al menos tres horas o la tercera parte de la jornada se realiza en horario nocturno, se entenderá, a todos los efectos, como realizada toda ella en periodo nocturno.

Se prohíbe la realización de horas extraordinarias en jornadas nocturnas.

El trabajo realizado en horario nocturno conforme a este artículo se retribuirá en la forma prevista en el anexo III.

La adscripción a la jornada nocturna será, en principio, voluntaria. En el supuesto de no existir ningún trabajador voluntario, la empresa comunicará al trabajador afectado y a sus representantes legales su vinculación a dicha jornada nocturna con una antelación mínima de 30 días a la fecha de su efectividad y se intentará que ningún trabajador esté, en dicha jornada, más de 24 horas cada dos meses.

En el resto se estará en lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Trabajo en festivos.

1. Cuando coincida un festivo intersemanal (de lunes a viernes) con la jornada de descanso del personal, se podrá optar según las necesidades del servicio entre:

- a) Con dos días de descanso retribuido por festivo.
- b) Con dos días de retribución económica por festivo.
- c) Con un día de descanso retribuido y un día de retribución económica por festivo.

La empresa podrá optar por alguno de estos sistemas de compensación por razones organizativas debidamente justificadas. Este mismo régimen se aplicará a los domingos trabajados fuera de horario.

La retribución económica por festivo se establecerá conforme a la siguiente fórmula: Salario base anual más todos los complementos que se perciban con carácter fijo entre el número de horas anuales fijadas en el art. 29.8.

En el caso de optar por la primera o la tercera opciones, estos días deberán disfrutarse en los seis meses posteriores a la generación de los mismos. Esta cláusula será igualmente aplicable a aquellos días de descanso generados como consecuencia de pactos entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

2. Los descansos podrán disfrutarse independientes o conjuntamente con las vacaciones o con otros descansos.

3. Los días 24 y 31 de diciembre a partir de las 19:00 horas, de conformidad con lo previsto en el punto siguiente, 25 de diciembre y 1 de enero serán considerados festivos especiales.

4. Los trabajadores recogidos en el supuesto del apartado anterior entre el 24 y 25 de diciembre y el 31 de diciembre y 1 de enero, disfrutarán de dos días adicionales a la compensación por festivo. Podrá solicitarse la compensación de un día descansado y otro retribuido, todo ello en los términos del apartado uno del presente artículo.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

1. Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos en la creación de empleo que pueden derivarse de una política conducente a la supresión de horas extraordinarias. Por tanto, la empresa evitará en la medida de lo posible la realización de horas extraordinarias.

2. Se consideran horas extraordinarias todas aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo pactada.

3. Las horas extraordinarias serán voluntarias.

4. El comité de empresa recibirá mensualmente información sobre el número de horas extraordinarias realizadas por cada trabajador.

5. Las horas extraordinarias serán abonadas o compensadas si las necesidades de la empresa lo permiten, a opción del trabajador, al valor de la hora ordinaria incrementada en un 175% de la hora ordinaria.

6. El tiempo de descanso a compensar por las horas extraordinarias podrá sumarse hasta acumular jornadas completas.

7. Las horas extraordinarias no superarán las 80 horas anuales.

8. Al efecto de cálculo del valor de la hora efectiva del trabajo, una vez descontados los días festivos, los correspondientes a descansos semanales y los de vacaciones, se establece una jornada ordinaria de:

- 1752 horas para 2008.
- 1572 horas para 2009.
- 1519 horas para 2010 y 2011.

Artículo 30. Vacaciones.

1. Las vacaciones anuales retribuidas, a opción del interesado, tendrán una duración de un mes natural o de 23 días laborables por año completo trabajado, o la parte proporcional que, sobre la jornada ordinaria de lunes a viernes con descanso el fin de

semana, corresponda en función del porcentaje de jornada asignado particularmente en cada caso. Serán días no laborables los festivos y descansos comprendidos dentro del calendario laboral, salvo que no se guarde la debida proporción entre días de descanso y días de trabajo. Entre el comienzo y el final de cada periodo deberá mediar un día de trabajo efectivo.

En el caso de optar por la modalidad de días laborables, podrá solicitarse por períodos no inferiores al número de días laborables consecutivos que integren la jornada semanal ordinaria del trabajador correspondiente, salvo restos, que se disfrutarán en cualquier caso de forma conjunta, sin que la duración acumulada de los mismos pueda exceder de un total de 23 días laborables. Si la modalidad elegida fuera de un mes natural, a instancia del trabajador, podrán disfrutarse en períodos mínimos de 7 días, salvo restos, que se disfrutarán igualmente de forma conjunta, siendo en este supuesto la duración acumulada de todos de 30 días.

El personal contratado a tiempo parcial disfrutará las vacaciones en los períodos mínimos proporcionales a su jornada.

2. Quienes no hubiesen completado un año efectivo de trabajo, tendrán derecho al disfrute de un número de días, redondeando al alza la fracción inferior a un día, correspondientes al tiempo de trabajo que previsiblemente prestarán durante el año natural, sin perjuicio de la liquidación que proceda en el supuesto de cese con anterioridad a la fecha prevista.

3. Las vacaciones anuales retribuidas, no podrán sustituirse por compensación económica, no obstante quienes cesen en su relación laboral antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente les correspondan.

4. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural, pudiendo llevarse a cabo, a petición de cada trabajador, en cualquier momento dentro del año natural, siempre con respeto a la organización del trabajo y supeditado a las necesidades de la empresa, que deberán ser debidamente motivadas.

5. Para la asignación del período de disfrute de vacaciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) Voluntad manifiesta del trabajador
- b) En caso de colisión de intereses entre dos o más trabajadores, se dará preferencia a los trabajadores con hijos en edad escolar obligatoria dentro del período vacacional escolar y subsidiariamente la antigüedad. Esta preferencia se aplicará solamente para una fracción de las vacaciones en el caso de segmentación.

7. El calendario vacacional se hará público en el primer trimestre del año. La asignación del periodo de vacaciones deberá hacerse con, al menos, tres meses de antelación a su inicio, salvo decisión voluntaria del trabajador.

8. Fijado el período vacacional si el trabajador no pudiera iniciarlo a consecuencia de una incapacidad temporal o de suspensión del contrato por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, pospondrá su disfrute al momento en que

desaparezcan tales causas, pasando a disfrutarlo dentro del año natural según las necesidades de la empresa. Podrá considerarse hábil a tal efecto, el primer trimestre del año siguiente.

9. Si durante el periodo de vacaciones un trabajador causa baja laboral, interrumpirá su periodo vacacional, continuando con el mismo cuando cause alta.

CAPÍTULO VI PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 31. Permisos retribuidos.

Previa comunicación escrita a la empresa, salvo casos excepcionales y siempre de forma justificada, los permisos retribuidos que podrán disfrutar los trabajadores vinculados por este convenio son los siguientes sin perjuicio de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores:

b) Dieciséis días naturales por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho que podrán acumularse a vacaciones antes y después de la boda.

c) Un día laborable en el caso de separación, divorcio o nulidad matrimonial.

d) Un día laborable por matrimonio o inscripción en el Registro de Uniones de Hecho de padres, hijos y hermanos, tanto de la persona que trabaja como de su cónyuge o conviviente de hecho.

e) Por la muerte, enfermedad grave o internamiento hospitalario del cónyuge o de la persona conviviente de hecho, de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, tanto de la persona que trabaja como de su cónyuge o conviviente de hecho:

- Tres días laborables cuando el suceso se produzca en lugar situado hasta cien kilómetros de distancia del centro de trabajo.

- Cinco laborables días cuando la distancia sea superior a cien kilómetros.

- Siete laborables días cuando el suceso se produzca fuera de la península o del territorio nacional.

Una vez agotados tales permisos y en supuestos excepcionales, se podrán conceder hasta un total de 7 días adicionales.

f) Dos días laborables por la muerte de un familiar a partir del segundo grado de consanguinidad o afinidad.

g) Un día laborable en caso de cirugía mayor ambulatoria del cónyuge o conviviente, de los hijos y de los padres.

h) Tres días laborables por nacimiento de un hijo, la adopción o acogimiento de un menor.

i) Un día por traslado del domicilio habitual si es dentro de la misma localidad. Dos días laborables si el traslado es a otra localidad.

j) Durante el tiempo necesario para asistir a la consulta del médico de atención primaria o especialista.

l) Por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o pruebas de acceso definitivo a las Administraciones Públicas en categorías relacionadas con la propia de cada trabajador.

m) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

n) Los trabajadores con un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo para su atención.

ñ) Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto así como para la asistencia a nuevas técnicas de fecundación. El padre también podrá disfrutar de este permiso para aquellas técnicas de fecundación donde sea necesaria su presencia.

o) Permiso de lactancia: Las horas establecidas como permiso de lactancia podrán acumularse mediante el disfrute de un mes de permiso retribuido.

p) Parto múltiple: En los partos múltiples, cada hijo generará una hora de permiso de lactancia.

q) En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, hasta de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

s) Días de asuntos particulares:

- Un día para 2008.
- Dos días para 2009.
- Tres días para 2010.
- Cuatro días para 2011.

Artículo 32. Licencias sin derecho a retribución.

1. El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días, ni superior a 12 meses.

2. El tiempo de la licencia sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de antigüedad y de la carrera profesional.

3. En el caso de que el cónyuge o las personas que habitualmente vivan con el trabajador padezcan enfermedad grave o irreversible que requiera atención continuada dicha licencia podrá prorrogarse hasta un máximo de un año adicional.

4. Durante el periodo de licencia sin sueldo no podrá desarrollarse ninguna actividad profesional, salvo autorización expresa de la Dirección General por no existir conflicto de intereses con TPA o RPA, a cuyo efecto deberá acreditarse mediante la documentación exigible. En este supuesto, el tiempo de licencia sin sueldo no tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de antigüedad.

Artículo 33. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad y de la carrera profesional, se concederá por la designación o elección para un cargo público del que se derive la incompatibilidad para el ejercicio de su trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a que se les reconozca la situación de excedencia voluntaria por un periodo no menor de cuatro meses y no mayor de cinco años.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto natural como adoptivo. La reserva del puesto de trabajo se extenderá durante el primer año y en el segundo y tercer año tendrá derecho a un puesto de su misma categoría y nivel retributivo al que se le adscribirá de forma provisional. Para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad los trabajadores tendrán derecho a una excedencia, con reserva del puesto de trabajo, durante un plazo máximo de dos años. El periodo de excedencia contemplado en este artículo será computado a efectos de antigüedad y de la carrera profesional.

4. Este derecho podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido al menos tres años de actividad en la empresa desde el final del anterior periodo de excedencia.

5. Se establece una reserva de puesto de trabajo para aquellos trabajadores indefinidos que pasen a cubrir una plaza temporal o interinidad dentro de la empresa. En este caso la excedencia se limitará al tiempo que duren tales contratos.

6. Lo dispuesto en este artículo lo es sin perjuicio de las previsiones contempladas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

CAPÍTULO VII PRESTACIONES SOCIALES

Artículo 34. Incapacidad temporal.

La empresa garantizará al personal que permanezca en la situación de incapacidad temporal, maternidad o riesgo para el embarazo, dentro del plazo de duración determinado en las normas reguladoras del Régimen General de Seguridad Social, una prestación económica complementaria equivalente a la diferencia entre el total de retribuciones que tuviera acreditado en nómina con carácter fijo en el momento de producirse el hecho causante y la prestación que el trabajador perciba en cada situación del sistema de Seguridad Social.

Artículo 35. Fondo de prestaciones sociales.

Se establece un fondo de prestaciones sociales del 0,5% de la masa salarial de TPA y RPA. La aplicación de este fondo se negociará en Comisión Paritaria en el plazo máximo de un mes de la firma de este convenio.

En el caso en el que existan cantidades pendientes de gasto al final del año, estas se acumularán a dicho fondo, incluidas las cantidades pendientes de gasto del 2007.

En todo caso, se establece un seguro de vida y accidente para todos los trabajadores, salvo que renuncien a ello, tienen derechos a los seguros de vida y accidente por cuenta de la empresa:

Muerte por cualquier causa: 12.000 €.

Muerte por accidente laboral: 24.000 €.

Incapacidad permanente parcial por accidente laboral: 24.000 €.

Incapacidad permanente total por accidente laboral: 24.000 €.

Incapacidad permanente absoluta por accidente laboral: 24.000 €.

Gran invalidez por accidente: 24.000 €.

CAPÍTULO VIII FORMACIÓN

Artículo 36. Formación de los trabajadores.

1. Los trabajadores tienen derecho a la formación necesaria para el desempeño de las tareas y funciones de su puesto de trabajo, así como para su promoción profesional, en un proceso continuo. La empresa planificará anualmente la formación profesional de todos sus trabajadores, facilitándoles el acceso a los cursos que se organicen por ésta.

Se dedicará una atención preferente a difundir el conocimiento de las innovaciones técnicas, al perfeccionamiento de las formas de trabajo, al conocimiento del asturiano y de otras lenguas, al reciclaje profesional y a la aprehensión por parte de los trabajadores de nuevos sistemas de trabajo que faciliten la promoción del trabajador en la empresa.

2. El tiempo de participación en los cursos de formación organizados por la empresa y cuya asistencia sea voluntaria se computará como tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos cuando coincida el horario del curso con el horario y jornadas efectivas del trabajador.

CAPÍTULO IX SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 37. Seguridad y salud en el trabajo.

La Dirección de la empresa y los trabajadores asumirán los derechos y las responsabilidades recíprocas que en materia de seguridad, prevención y salud e higiene en el trabajo vengan determinados por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales y por las disposiciones específicas de este convenio y supletoriamente por la legislación general vigente en cada momento.

Artículo 38. Delegados de Prevención.

1. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se estará a lo dispuesto en el artículo 35 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

2. El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención para el desempeño de las funciones previstas en la referida Ley 31/1995, de 8 de noviembre, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previstas en el artículo .

3. Competencias de los Delegados de Prevención:

- a) Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- b) Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- c) Ser consultados por el empresario con carácter previo a su ejecución acerca de las decisiones a que se refiere el artículo 33 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.
- d) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales.

4. Los Delegados de Prevención están facultados para:

- a) Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente de trabajo, así como a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las vistas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales, pudiendo formular ante ellos las observaciones que estimen oportunas.
- b) Tener acceso, con las limitaciones previstas en la Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

- c) Ser informados por el empresario sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos pudiendo presentarse aun fuera de su jornada laboral en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.
- d) Recibir del empresario las informaciones obtenidas por éste procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.
- e) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.
- f) Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, pudiendo efectuar propuestas al empresario, así como al Comité de Seguridad y Salud.
- g) Proponer al órgano de representación de los trabajadores la adopción del acuerdo de paralización de actividades a que se refiere el apartado 3 del artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 39. Comité de Seguridad y Salud.

1. Estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra. Tendrá las siguientes competencias y facultades.

2. Competencias:

- a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

3. Está facultado para:

- a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención en su caso.
- c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas
- d) Conocer e informar la memoria anual de servicios de prevención.

Artículo 40. Revisión médica.

A todo trabajador de la empresa se le efectuará, de manera voluntaria, al menos una revisión médica anual, así como un reconocimiento médico previo al personal de nuevo ingreso. Cada trabajador, individualmente, tendrá derecho a ser informado de los resultados de los reconocimientos médicos que se le hagan.

Artículo 41. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará las prendas y protecciones de seguridad e higiene necesarias a todos los trabajadores que por las características del trabajo a desarrollar así lo requieran. Entre otras, facilitará prendas de abrigo para condiciones climatológicas adversas: lluvia, nieve, etc. Dichas prendas deberán estar homologadas. El número y frecuencia de cambio será establecido por el Comité de Seguridad y Salud.

CAPÍTULO X DERECHOS SINDICALES

Artículo 42. Participación de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación que la ley garantiza.

Artículo 43. Competencias.

Como complemento y desarrollo de las competencias establecidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores corresponde al representante de los trabajadores:

- a) Conocer y ser oído respecto a la implantación o revisión de los sistemas de organización del trabajo y de las modificaciones sustanciales en las condiciones de éste en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y el presente convenio colectivo.
- b) Ser informado en el procedimiento sancionador, salvo que el interesado manifieste expresamente su derecho de reserva. En cualquier caso, será informado de la imposición de sanciones por las faltas graves y muy graves.
- c) Conocer y ser oído respecto a los planes de formación que pretenda implantar la empresa.

Artículo 44. Funcionamiento.

El comité de empresa podrá verse puntualmente asistido por asesores en las materias que son de su competencia, los cuales tendrán libre acceso a los centros de trabajo de la empresa y a los solos efectos de participar a las reuniones para las que sean convocados, con respeto siempre a las normas internas de seguridad.

Artículo 45. Sigilo profesional.

Los miembros del comité de empresa guardarán sigilo profesional en los términos y plazos previstos en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. Horas sindicales.

Cada miembro del comité de empresa dispondrá del número de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de las funciones propias previstas, como mínimas, en el Estatuto de los Trabajadores. Estas horas podrán ser acumuladas trimestralmente entre los diferentes miembros del comité. La mencionada acumulación se comunicará con suficiente antelación.

Artículo 47. Asambleas.

1. Los trabajadores podrán realizar asambleas en los locales de la empresa para tratar temas de interés común en materia laboral.
2. Las asambleas convocadas por el comité de empresa o por los trabajadores, en un número no inferior al 33 por 100 de la plantilla, serán abiertas para todo el personal de la empresa, debiéndose en todo momento respetar y garantizar las necesidades de funcionamiento de la empresa.
3. La realización de asambleas será siempre fuera de las horas de trabajo, de acuerdo con el siguiente procedimiento:
 - a) Asambleas de carácter general: para su realización deberá mediar un preaviso de 24 horas y podrán ser convocadas por el comité de empresa o el 33% del total de la plantilla. A los efectos de lo anterior, las asambleas parciales de los diferentes turnos se considerarán como una sola.
 - b) Asambleas de carácter sectorial: podrán ser convocadas en iguales condiciones a las señaladas en el apartado anterior. En todo caso, el porcentaje del 33% del total de la plantilla se entenderá referido al de los componentes del grupo profesional de que se trate.
4. Aquellos trabajadores que le coincida su jornada con la duración de la asamblea, podrán participar en la misma, sin que en ningún caso su participación perturbe el normal funcionamiento de las diferentes unidades y con previo conocimiento de la empresa.

CAPÍTULO XI RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 48. Normas generales.

1. Tendrán la consideración de faltas los incumplimientos contractuales enumerados en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y las establecidas en este capítulo.
2. No podrá considerarse indisciplina o desobediencia en el trabajo la negativa a ejecutar órdenes que vulneren lo establecido en el presente Convenio o que constituyan una infracción del ordenamiento jurídico.
3. No se considerará injustificada la falta al trabajo que derive de la privación de libertad al trabajador ordenada por la autoridad gubernativa o judicial, si el trabajador es posteriormente absuelto de los cargos que se le hubieran imputado o se sobresee el procedimiento.

4. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito directamente o a través de sus representantes de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana y laboral. La empresa podrá abrir la oportuna información e instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda. Lo aquí expuesto será de aplicación cuando se lesionen derechos de los trabajadores reconocidos en este convenio y en la normativa vigente y cuando se deriven perjuicios notorios de orden moral y/o material para el trabajador.

Artículo 49. Clasificación de las faltas.

Calificación de las faltas laborales del personal:

1.- El personal adscrito a la empresa podrá ser sancionado en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en este artículo.

2.- Las faltas disciplinarias cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser leves, graves y muy graves.

3.- Serán faltas leves las siguientes:

3.1. La incorrección con el público y con los compañeros o personal subordinado o con los superiores jerárquicos.

3.2. El retraso imputable al trabajador y la negligencia en el cumplimiento de sus tareas que no constituya falta grave o muy grave.

3.3. La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo, por causa justificada, salvo por causa de fuerza mayor.

3.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de un día o dos en el mes.

3.5. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.

3.6. El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de la Empresa.

3.7. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia.

3.8. El empleo de útiles, materiales, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, medios de trabajo y bienes de la empresa para los que no tuviese autorización o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, siempre que tales actuaciones no den lugar a su consideración como falta grave o muy grave.

3.9. La pérdida de más de dos tarjetas de control de presencia en el plazo de tres meses.

4.- Serán faltas graves las siguientes:

4.1. La falta de respeto debido a los superiores, compañeros o personal subordinado.

4.2. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones debidas de trabajo de los superiores y de las funciones concretas del puesto de trabajo o la negligencia de las que se deriven o puedan derivarse, perjuicios graves para la empresa.

4.3. La desconsideración grave con el público en el ejercicio del trabajo.

4.4. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad y salud en el trabajo establecidas, cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física de los compañeros o de terceras personas.

4.5. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 3 días al mes.

4.6. Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de 5 días y menos de 10 días, en el plazo de un mes.

4.7. El abandono del trabajo sin causa justificada.

4.8. La simulación de enfermedad o accidente.

4.9. La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

4.10. La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de la empresa.

4.11. La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo en la empresa.

4.12. La reincidencia en la comisión de cuatro faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo semestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

4.13. El incumplimiento de los plazos u otra disposición de procedimiento en materia de incompatibilidades, según lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, cuando no supongan mantenimiento de una situación de incompatibilidad.

4.14. El comportamiento con infracción manifiesta de las presentes normas u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.

4.15. La no utilización de los equipos de protección individual.

4.16. El empleo reiterado de medios y equipos de la empresa, incluidos los informáticos, para los que no se tuviese autorización o para usos ajenos a las funciones del puesto de trabajo.

5.- Serán faltas muy graves las siguientes:

- 5.1. La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días al mes.
- 5.2. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 días o más al mes, o durante más de 20 días en el trimestre.
- 5.3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo, cuando hayan recaído al menos 3 sanciones firmes.
- 5.4. La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores.
- 5.5. Las ofensas verbales o físicas a la dirección o a las personas que trabajan en la empresa.
- 5.6. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- 5.7. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- 5.8. Haber sido objeto de sanción por la comisión de 3 faltas graves en un período de un año.
- 5.9. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- 5.10. La conducta antisindical.
- 5.11. Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, así como cualquier conducta tipificada como acoso sexual.
- 5.12. El manifiesto abuso de autoridad y/o el comportamiento arbitrario, con infracción manifiesta de las presentes normas u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.
- 5.13. Toda actuación discriminatoria por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia social o personal.
- 5.14. La publicación o utilización indebida de secretos oficiales, así declarados por Ley o clasificados como tales.
- 5.15. El alcoholismo o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

5.16. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, cuando del mismo pudiera derivarse un riesgo laboral grave e inminente.

5.17. El acoso moral o conjunto de actuaciones hacia un trabajador que provoquen la anulación de su capacidad profesional o su deterioro psicológico.

5.20. La utilización de medios y equipos, incluidos los informáticos, para los que no se tenga autorización y que, con notorio beneficio personal, sean empleados para la realización de trabajos particulares o ajenos a la actividad contractual de la persona trabajadora.

5.21. El falseamiento, la simulación o la manipulación de los sistemas o medios de control de presencia

Artículo 50. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves:

1.1. Amonestación o apercibimiento por escrito.

1.2. Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2.- Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de 3 días a 10 días y, de ser el caso, exclusión de las bolsas de trabajo entre 10 días y 3 meses, contados a partir de la fecha en la que correspondería o se produzca el llamamiento de esa persona para la formalización de una nueva contratación.

3.- Por faltas muy graves:

3.1. Suspensión de empleo y sueldo de 11 a 45 días.

3.2. Traslado forzoso sin derecho a indemnización

3.3. Despido.

Adicionalmente a cualquiera de las tres sanciones, suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de 2 a 4 años y, de ser el caso, exclusión definitiva de la bolsa de trabajo.

2. La gradación de la sanción se hará teniendo en cuenta:

El grado de intencionalidad o negligencia que se revele en la conducta.

El daño a los intereses de la empresa.

La reiteración o reincidencia.

Artículo 51. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses desde su comisión. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar del que pueda instruirse, en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de 3 meses sin mediar culpa de la persona expedientada.

Artículo 52. Cancelación de sanciones.

Las sanciones impuestas no podrán ser tenidas en cuenta a la hora de tipificar o graduar una falta laboral posterior, una vez transcurridos los siguientes plazos:

- a) Falta leve: 6 meses.
- b) Falta grave: 12 meses.
- c) Falta muy grave: 24 meses.

Artículo 53. Procedimiento sancionador.

La imposición de una sanción por falta laboral deberá ajustarse al procedimiento que a continuación se establece:

1. Conocida por la empresa la comisión de un hecho que podría ser constitutivo de falta laboral, el interesado será llamado a personarse para ser oído.
2. Cumplido el trámite anterior y evaluada así la trascendencia de los hechos. En todos los casos habrá procedimiento sancionador. La empresa formulará el oportuno escrito de cargo que notificará al interesado y al comité de empresa, excepto si el trabajador manifiesta expresamente su derecho a la reserva, de lo cual quedará constancia.
3. El trabajador tendrá 7 días para presentar su escrito de descargo y proponer la prueba en su defensa. En el mismo plazo los miembros del comité de empresa podrán presentar su informe. Practicada la prueba en el plazo máximo de 15 días, la empresa dictará el acuerdo sancionador que estime ajustado y lo notificará a las partes del procedimiento, dándose inicio entonces el plazo para el ejercicio de las acciones judiciales. Caso de no proponerse prueba, el acuerdo sancionador podrá dictarse una vez presentado el escrito de descargo o cumplido el plazo para hacerlo.

CAPÍTULO XII CONDICIONES ECONOMICAS

Artículo 54. Condiciones económicas.

Los elementos de la estructura retributiva del personal laboral adscrito a este convenio serán:

- 1.- Sueldo.
- 2.- Complementos salariales
- 3.- Complemento de desarrollo profesional

A las cuantías pactadas en el presente documento a partir del 2009, le serán de aplicación el incremento, a 1 de enero, que para cada ejercicio se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Principado de Asturias.

Artículo 55. Sueldo.

El sueldo, que se percibirá por unidad de tiempo, en función del grupo de clasificación, de acuerdo con las cuantías referidas a una anualidad que se detallan en las tablas salariales.

Se abonarán dos pagas extraordinarias al año y por importe cada una de ellas de una mensualidad del sueldo y de los complementos salariales que en el semestre inmediatamente anterior se percibieron de forma fija, exceptuado el complemento de responsabilidad. Se devengaran, la primera el 30 de junio, y la segunda el 30 de diciembre (se hará efectiva el 15 de diciembre) en proporción al tiempo efectivamente trabajado durante el semestre anterior.

Artículo 56. Complementos

Plus de disponibilidad: asignado a aquellas personas que, en función de las necesidades del servicio, tengan la obligación de permanecer a las órdenes del director de área fuera de su turno de trabajo, con posibilidad de incorporarse al mismo si las necesidades del servicio así lo requieren. Este plus se asigna a todos los trabajadores que presten servicios en TPA o RPA. Su importe se establece en el anexo I.

Complemento de responsabilidad: asignado a los trabajadores que desempeñan funciones de jefatura o responsabilidad según lo establecido en el art. 12, con independencia de la categoría profesional que ocupe. Este complemento no tiene carácter consolidable. Su importe se establece en el anexo III.

Complemento de turnicidad: este complemento se asignará a aquellos trabajadores adscritos a puestos de trabajo en los que la totalidad de la jornada anual se realice en más de un turno, bien sea de mañana, tarde o noche y con carácter rotativo. Su importe se establece en el anexo III.

Complemento de nocturnidad: las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las 21 horas y las 7 horas, tendrán la consideración de hora nocturna. Su importe se establece en el anexo III

Complemento por objetivos: se establece un complemento por objetivos, cuyo importe máximo será el 10% de las retribuciones correspondientes al salario y complemento de disponibilidad en cómputo anual.

Para su percepción serán objeto de valoración los parámetros acordados en el seno de la comisión paritaria.

En el supuesto de que un trabajador no este de acuerdo con la valoración realizada por su superior jerárquico, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria.

Así mismo la comisión paritaria resolverá todas las dudas que se produzcan en orden a la aplicación y desarrollo del complemento por objetivos.

Complemento de eventos especiales: Los representantes de los trabajadores y la empresa pactarán las condiciones económicas de cada uno de los eventos especiales, conforme a las especificidades de cada uno y el exceso de jornada se entiende retribuido con el importe de dicho plus, estando a lo dispuesto en el art. 25

Alteración horaria sobrevenida

Se percibirá cada vez que se produzcan alteraciones por necesidades del servicio en el régimen de jornada u horario sobre la planificación mensual establecida, sin que ello conlleve modificaciones en el cómputo de 35 horas semanales. La cuantía de este complemento se establece en las siguientes:

- a) Cuando la alteración horaria conlleve una modificación de tres o menos horas:
 - 40 euros por cambio horario
- b) Cuando la alteración conlleve una modificación de más de tres horas:
 - 60 euros por cambio horario

Cuando, por necesidad de la dirección de la empresa, la alteración de la planificación conlleve el cambio de turno completo, se percibirá la cantidad de 50€ euros.

Si la alteración horaria se comunica con menos de 24 horas se bonificará con un 50% sobre el valor del desplazamiento

Se establece un número máximo de 5 cambios de turno mensuales, salvo acuerdo entre trabajador y empresa.

Anticipos: Los trabajadores recibirán, si se solicita previamente, anticipos de sus retribuciones mensuales equivalentes al 100% de su importe. El periodo de devolución será de hasta un máximo de un año mediante descuentos practicados en doce mensualidades. No se concederá otro anticipo hasta que no se haya cancelado íntegramente el anterior.

Artículo 57. Desarrollo profesional.

El complemento de desarrollo profesional se podrá obtener mediante la progresión o avance de niveles de ascenso, sin necesidad de cambiar de puestos de trabajo, vinculado al desarrollo de las competencias del puesto de trabajo y al rendimiento, evaluado y acreditado.

En este sentido:

- a) Se articula un sistema de niveles de ascenso fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Los ascensos serán consecutivos.
- b) Se podrá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño así como la antigüedad. Podrán incluirse, asimismo, otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada.

Los criterios para su implantación serán los siguientes:

Accesibilidad individualizada: La carrera profesional ha de ser de acceso voluntario y tratamiento individualizado, de manera que cada trabajador, previo cumplimiento de los requisitos oportunos, pueda determinar su acceso y ritmo de progresión en los distintos niveles que la configuran. A tales efectos es imprescindible la solicitud expresa del interesado. La solicitud de acceso a los siguientes niveles de desarrollo profesional será automática salvo petición del trabajador en contra.

Evaluable: La obtención de un determinado nivel se consolida hasta la siguiente evaluación. Transcurrido el periodo mínimo requerido para el nivel siguiente, el trabajador podrá solicitar una nueva evaluación de la competencia.

Desconexión del puesto: La obtención de un determinado nivel profesional, o el acceso a otro, no implica un cambio del puesto de trabajo ni en la actividad desarrollada por el profesional.

Actualizable: A través de la revisión periódica de los elementos a considerar en la evaluación, de manera que respondan a la realidad y necesidades cambiantes de la empresa.

En el seno de la comisión paritaria se negociaran los elementos que integraran los criterios para la implantación de la carrera profesional.

La carrera profesional se estructura en una serie de niveles, en los cuales el trabajador deberá permanecer, para poder acceder a un nivel superior.

Se establecen los siguientes periodos mínimos de servicios prestados para el acceso a cada uno de los niveles.

Nivel I: 2 años desde el ingreso en la empresa.

Nivel II: 2 años desde el acceso al grado I.

Nivel III: 4 años desde el acceso al grado II.

Nivel IV: 5 años desde el acceso al grado III.

Nivel V: 5 años desde el acceso al grado IV.

El acceso al desarrollo profesional se realizaría mediante la obtención del primer nivel, y el posterior acceso a los superiores de acuerdo con el procedimiento y requisitos establecidos. Una vez producida la incorporación al desarrollo profesional, la promoción de nivel sólo se podría realizar al inmediatamente superior.

Serán requisitos para la obtención del primer nivel y el acceso a los siguientes:

- a) Haber completado los años de servicios prestados que para cada uno de los niveles se establecen.
- b) Formular la oportuna solicitud con las formalidades y en el plazo que se establezca.
- c) Superar la correspondiente evaluación. La evaluación supone la valoración de los méritos presentados por los trabajadores que soliciten el acceso a cada nivel del desarrollo profesional.

La adquisición de cada nivel supondrá la percepción de un complemento salarial cuyo importe anual alcanzará el 10% de las retribuciones correspondientes al salario y complemento de disponibilidad en cómputo anual.

En los supuestos de promoción interna, y una vez alcanzada la consolidación de un determinado nivel, los tiempos sobrantes del grupo de clasificación inferior servirán para la consolidación en el grupo superior.

CAPÍTULO XIII DIETAS Y COMPENSACIONES POR GASTOS

Artículo 58. Dietas e indemnizaciones por razón del servicio

Son comisiones de servicio con derecho a indemnización, los cometidos específicos que circunstancialmente se ordenen al personal comprendido en este convenio y que deban desempeñarse fuera del término del concejo de destino del puesto de trabajo al que esté adscrito, e incluso los encomendados en el mismo término municipal cuando, excepcionalmente, la naturaleza del servicio a realizar le impida atender su manutención en la forma habitual.

No se considerarán comisiones de servicio con derecho a indemnización, aquellos servicios que estén retribuidos o indemnizados por un importe igual o superior a la cuantía de la indemnización que resultaría por aplicación de lo previsto en este artículo. Tampoco darán lugar a indemnizaciones aquellas comisiones que tengan lugar a iniciativa propia o cuando haya renuncia expresa a dicha indemnización.

Artículo 59. Cuantía de las dietas e indemnizaciones

De acuerdo con lo establecido en los art. 25 y 58 del presente convenio, en las comisiones de servicio se percibirán las dietas a cuyo devengo se tenga derecho, según los grupos y cuantías que se establecen en el Anexo II que comprenden los gastos de manutención y los importes que por gastos de alojamiento se podrán percibir día a día. En las comisiones cuya duración sea igual o inferior a un día natural, no se percibirán gastos de alojamiento ni de manutención, salvo cuando el regreso sea posterior a las dieciséis horas, en cuyo caso, se percibirá el 50 % de los gastos de manutención. A partir de las 22:00 horas se percibirá la dieta completa. Cuando el regreso se produzca con anterioridad a dicha hora no se percibirá cantidad alguna. En las comisiones cuya duración sea menor de veinticuatro horas, pero comprendan parte de dos días naturales, podrán percibirse gastos de alojamiento correspondiente a un solo día y los gastos de manutención en las mismas condiciones fijadas en el siguiente apartado para los días de salida y regreso.

En las comisiones cuya duración sea superior a veinticuatro horas se tendrá en cuenta:

Comisiones de servicio en territorio nacional:

- a) En el día de salida, se podrán percibir gastos de alojamiento pero no gastos de manutención, salvo que la hora fijada para iniciar la comisión, sea anterior a las dieciséis horas, en que se percibirá el 100 % de dichos gastos, porcentaje que se reducirá al 50 % cuando dicha hora de salida sea posterior a las dieciséis horas, pero anterior a las veintidós horas.
- b) En el día de regreso no se podrán percibir gastos de alojamiento y de manutención, salvo que la hora fijada para concluir la comisión sea posterior a las dieciséis horas y anterior a las veintidós horas, en cuyo caso se percibirá el 50 % de los gastos de manutención. A partir de las veintidós horas, se percibirá el 100% de los gastos de manutención.
- c) En los días intermedios entre los de salida y regreso, se percibirán dietas enteras.
- d) La empresa garantizará el alojamiento de sus trabajadores en hoteles de tres estrellas como mínimo, dentro del territorio nacional, y en el extranjero su equivalente.

Comisiones de servicio internacionales:

Se atenderá a lo dispuesto para comisiones de servicio en territorio nacional, incrementando la cuantía de las dietas en un 60%.

La percepción de dietas en comisiones de servicio superiores a 24 horas es incompatible con la percepción de horas extraordinarias.

Artículo 60. Kilometraje.

Los trabajadores utilizarán vehículos de la empresa para sus desplazamientos de trabajo. En el caso de que el trabajador utilice su vehículo particular de manera voluntaria por motivos de trabajo se establece un kilometraje de 0,21 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 61. Pagos anticipados.

Como norma general la empresa abonará por adelantado los gastos generados por motivos de trabajo. Los gastos deberán ser siempre justificados documentalmente, salvo en el caso de las dietas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Jornada.

Lo recogido en el art. 24 y en todos aquellos referidos a la jornada de trabajo será de aplicación el 1 de abril de 2009. Hasta entonces, la jornada será referida a 40 horas semanales.

Segunda. Complemento por objetivos.

El complemento por objetivos recogido en el art.56 se pagará a cuenta hasta la fijación de los objetivos por acuerdo en la comisión paritaria hasta un máximo de tres meses

desde la entrega por parte de la empresa de un documento para su posterior negociación donde se recojan los objetivos para todos los trabajadores.

Transcurrido este tiempo se suspenderá el pago de dicho complemento hasta alcanzar un acuerdo entre las partes.

Tercera. Desarrollo Profesional.

El complemento de desarrollo profesional será pagado a cuenta a aquellos trabajadores que cumplan el periodo mínimo establecido para el acceso al nivel I y mantengan relación laboral en vigor en la fecha de la presentación de la solicitud. Los efectos del desarrollo profesional se retrotraerán hasta la fecha en que efectivamente pudiesen acceder a dicho nivel, en tanto no se desarrolle este complemento.

ANEXO I: TABLAS SALARIALES 2008

Salario y complemento de disponibilidad

GRUPO	Salario	C. disponibilidad	TOTAL
A	22.409,89 €	3.144,84 €	25.554,73 €
B	19.633,45 €	2.835,94 €	22.469,39 €
C	16.857,00 €	2.527,44 €	19.384,44 €

Las cantidades expresadas son en euros y en cómputo anual

ANEXO II: DIETAS E INDEMNIZACIONES

GRUPO	Alojamiento	Manutención		
		Media	Completa	Entera
Todos los grupos	50,93€	18,59€	37,19€	88,12€

ANEXO III: COMPLEMENTOS SALARIALES

Responsabilidad	Un máximo de 13.257,00 €/año. El importe mínimo de este complemento será de 4.000 € anuales
Turnicidad	75 € /mes
Nocturnidad	Valor de la hora ordinaria incrementada en un 35%

ANEXO IV: COMPENSACIONES POR RAZONES EXTRAORDINARIAS

- a. Trabajo en día libre laborable: será compensado con 7 horas extra (8 en el caso de los responsables) y 1 día libre de compensación.
- b. Trabajo en día libre festivo: será compensado con 7 (8 en el caso de los responsables) horas extra y 2 días libres de compensación.
- c. Formación. Se abonará al valor de la hora ordinaria si se desarrolla dentro de la jornada de trabajo y como horas extra si es fuera de la misma. Siempre será de forma voluntaria por parte del formador.