III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

11880 *Resolución de 10 de septiembre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de José María Grasa Biec, SL.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa José María Grasa Biec, S.L. (Código de convenio n.º: 90100031012012) que fue suscrito con fecha 7 de agosto de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por la Delegada de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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 Empleo 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, 10 de septiembre de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE JOSÉ MARÍA GRASA BIEC, S.L.

Disposiciones generales

CAPÍTULO I

Normas de aplicación

Artículo 1. *Ámbito de Aplicación.*

El convenio vigente suspende todos los convenios anteriores. Las relaciones laborales en la empresa se rigen como referencia por lo dispuesto en este I Convenio de Empresa Estatal, y en todo lo no dispuesto en el mismo, por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de aplicación del presente Convenio tendrán carácter estatal.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal por cuenta ajena de la empresa Jose María Grasa Biec, S.L., independientemente de la ubicación del centro de trabajo donde desarrollen su actividad. A excepción de la directiva del mismo.

cve: BOE-A-2012-11880

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir del 01 de Enero de 2012. El presente Convenio tendrá vigencia en todo su contenido tanto normativo como obligacional hasta la firma de uno nuevo que sustituya al presente. La duración del Convenio será de cuatro años, del 1 de enero de 2012 hasta 31 de diciembre de 2015.

Artículo 5. *Revisión.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y han de ser consideradas con este carácter a efectos de aplicación. En el supuesto que la autoridad laboral competente cuestionase alguna de los puntos de este convenio, aquél quedará sin efectos, debiendo reconsiderarse de nuevo.

El presente Convenio tendrá vigencia en todo su contenido tanto normativo como obligacional, hasta la firma de uno nuevo que sustituya al presente.

Artículo 6. *Prórroga y denuncia.*

El presente Convenio quedará prorrogado de año en año, salvo que exista denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Artículo 7. *Comisión negociadora.*

Formarán parte de la comisión negociadora las representaciones de trabajadores y empresarios que ostenten la legitimación y representatividad previstas en los arts. 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Quedará constituida en el plazo máximo de un mes, a partir de la denuncia del convenio con igual representatividad numérica entre ambas partes, actuando de presidente y secretario de dicha mesa negociadora las personas que los miembros de la misma, por mayoría de cada una de las representaciones acuerden.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

Se crea una comisión paritaria del convenio, formada por las partes firmantes.

Sus funciones serán las de interpretación, mediación y arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Igualmente asume entre sus funciones la posibilidad de adaptación o en su caso modificación del convenio durante su vigencia.

Ambas partes convienen y recomiendan someter cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y/o aplicación de este Convenio al dictamen de la Comisión, con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos que pudieran caber ante la jurisdicción laboral competente. La Comisión emitirá sus dictámenes con audiencia de las partes interesadas.

La Comisión paritaria se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las representaciones con indicación del tema o temas a tratar, en un plazo máximo de 30 días a partir de la fecha en que se haya podido efectuar la solicitud, dándose publicidad a lo acordado en todos los centros de trabajo. Para poder adoptar acuerdos, deberán asistir a la reunión más de la mitad de sus componentes por cada una de las partes representadas, así como que dichos acuerdos se adopten por decisión mayoritaria de ambas representaciones.

Las discrepancias que puedan producirse en el seno de la Comisión paritaria serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2012-11880

Artículo 9. *Rescisión unilateral.*

En el caso que, durante la vigencia de este convenio, la empresa cambiase de administrador, o Don Jose María Grasa Biec, actual administrador, no tuviese la mayoría accionarial empresarial, como manifiesta tenerla a la firma de este documento, este convenio quedará suprimido en todo su fondo y forma, pasando a ser de aplicación automáticamente a todos los trabajadores de la empresa, sin excepción, el convenio colectivo sectorial sanitario vigente autonómico pertinente en ese momento.

Artículo 10. *Solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), según Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Sección I. Estructura profesional

Artículo 11. *Grupos Profesionales.*

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa dentro del ámbito de aplicación de este convenio serán clasificados en estos grupos profesionales:

– Responsable de Laboratorio.
– Médicos y Facultativos.
– Ats/Due y Técnicos de Laboratorio.
– Administrativos.
– Auxiliares: de Clínica, de Laboratorio o Administrativos.
– Repartidor.
– Recepcionista.

El encuadramiento y asignación de estos grupos profesionales corresponde al empresario. Los trabajadores acatan esta nueva clasificación, independientemente de su clasificación o grupo profesional anterior.

Artículo 12. *Funciones de los grupos profesionales.*

Las funciones de cada trabajador en la empresa las definirá cada Responsable de Laboratorio, una vez sean nombrados, o en su defecto, sino lo hubiere, la dirección de la empresa. Para dichas funciones se tendrán en cuenta la acumulación de tareas, los periodos de vacaciones, los días de convenio, así como circunstancias eventuales de la producción. Los Responsable de Laboratorio y la dirección de la empresa tendrán capacidad para organizar el grupo o grupos de trabajo que tengan a su cargo.

Artículo 13. *Movilidad Geográfica.*

Aun cuando inicialmente el trabajador esté adscrito al centro de trabajo indicado en contrato o posterior acuerdo entre empresa y trabajador, acepta expresamente la posibilidad de ser trasladado a cualquier otro centro que la Empresa tenga establecido, o pueda establecer en un futuro, aún cuando ello suponga un desplazamiento temporal o traslado definitivo, pues tales necesidades son consustanciales a la actividad. Para ello se requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen dicha movilidad geográfica.

cve: BOE-A-2012-11880

Sección II. Retribuciones

Artículo 14. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio estarán distribuidas entre el salario base de la categoría y sus complementos salariales.

Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador en función de ostentar una de las categorías profesionales descritas en el presente Convenio Colectivo. El salario base retribuye la jornada anual del trabajador y su adscripción a una categoría o grupo profesional.

Se consideran complementos salariales, las cantidades que deban adicionarse al salario base de la categoría por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a una categoría o grupo profesional.

Artículo 15. *Salario Base.*

Los salarios base correspondientes a cada una de las categorías profesionales de los trabajadores afectados por este Convenio serán los que figuran en la Tabla Salarial que como Anexo I se acompaña a este texto.

Se respetan los salarios base actuales vigentes a la firma de este convenio, incluso si se produce el cambio de categoría profesional.

Los salarios base aprobados en dicha tabla salarial adjunta (Anexo 1), serán congelados y de aplicación durante el tiempo establecido en la cláusula cuarta de este convenio.

Artículo 16. *Complementos Salariales.*

Los Complementos Salariales de los trabajadores con contrato anterior a fecha 1 de agosto de 2012, durante la vigencia de este convenio, serán:

– Plus de Convenio: 600 euros anuales. De aplicación a todos los trabajadores.

– Plus de Transporte y Herramientas: 600 euros anuales. De aplicación a todos los trabajadores.

– Plus de Manipulación de Muestras, Riesgo Bioquímico: Cuantía del 15% del salario base, cada mes, con un máximo de 171,39 euros. De aplicación a todos los trabajadores excepto: repartidores, recepcionistas, administrativos y auxiliares administrativos.

– Si hubiese que atender una urgencia los días 24 y 31 de diciembre se abonará en concepto de gratificación, un plus de 20 euros por cada día.

– Plus de guardia localizada: este plus sólo será de aplicación para aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en Hospital con Urgencias. Este plus tendrá una cuantía de 400 euros mensuales. Lo distribuirá la persona Responsable de Laboratorio en cada caso.

La integridad de dichos pluses será abonada a los trabajadores con jornada laboral completa, en caso de realizar jornada laboral inferior, se prorratearán en función de las horas de trabajo.

En aquellos contratos que se formalicen con posterioridad a 01/08/2012 se suprimirán los complementos salariales de Plus de Convenio y Plus de Manipulación de Muestras, debido a que dichos complementos se basan en el grado de conocimientos teóricos, formación práctica y experiencia adquiridos en la empresa con anterioridad a la citada fecha.

cve: BOE-A-2012-11880

Artículo 17. *Antigüedad.*

El concepto de antigüedad en la empresa, a nivel retributivo y temporal, se respetará. Dicha antigüedad computará por trienio efectivo con un máximo de seis trienios. El importe durante la vigencia de este convenio será de 12,54 euros por trienio para todos los contratos.

Artículo 18. *Pagas Extraordinarias.*

Las gratificaciones extraordinarias de verano y Navidad serán de una mensualidad cada una de ellas, calculadas teniendo en cuenta el salario base de cada categoría más la antigüedad, siendo éstas prorrateadas mes a mes en nómina.

Artículo 19. *Recibos Salariales.*

El pago de salario se realizará antes del día 5 del mes siguiente del devengo.

Artículo 20. *Desplazamiento en misión.*

En el caso de desplazamiento en misión, de servicio fuera de la localidad donde la empresa tiene domiciliado el centro de trabajo, serán abonados, previa presentación de los oportunos justificantes, los gastos de locomoción y alojamiento que puedan producirse. Las dietas alimenticias, cuando se devenguen, serán abonadas en razón a los siguientes conceptos y cantidades:

- Por desayuno (2,02 euros).
- Por comida (14,19 euros).
- Por cena (10,80 euros).

El kilometraje dentro de ciudad no se abonará en ningún caso. En el supuesto de que el desplazamiento lo realizara el trabajador en un vehículo de su propiedad, habiendo sido autorizado por la empresa, percibirá por cada kilómetro recorrido la cantidad de 0,20 euros a partir de la firma de este Convenio.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 21. *Vacaciones.*

El período de vacaciones anuales será retribuido y su duración de 30 días naturales. En aquellos casos en los que no se haya completado el año de trabajo efectivo, se tendrá derecho a la parte proporcional (2,5 días por mes trabajado) debiéndose disfrutar dentro del año natural y no pudiendo ser compensadas económicamente salvo en el caso de liquidación por finiquito.

Artículo 22. *Días de Convenio.*

Se adjudica a cada trabajador cuatro días de convenio retribuidos, uno por cada trimestre íntegro trabajado; siendo a elección del trabajador la fecha de disfrute de dos de ellos y los otros dos a elección del responsable de laboratorio o dirección de la empresa en su defecto.

cve: BOE-A-2012-11880

CAPÍTULO IV

Faltas y sanciones

Artículo 23. *Tipos de Faltas y Sanciones (Leves, Graves y Muy Graves).*

La capacidad para sancionar la tendrán los/los trabajadores Responsables de Laboratorio y la dirección de la empresa.

Se tipifican de la siguiente manera:

Leves:

– La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de tres a cinco ocasiones en un mes.

– La falta de asistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.

– Los descuidos en la conservación de bienes muebles/inmuebles que tuviese a su cargo o fuese responsable y que produzca deterioros leves del mismo.

– La realización de tareas que no son de su ámbito de competencia, a no ser que un superior le haya dado autorización previamente.

– La desatención y falta de corrección en el trato con el público y/o trabajadores del centro cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.

Por falta leve: amonestación verbal o escrita, podrá será sancionado con suspensión de empleo y sueldo de un día. Prescribirán a los diez días de la fecha de conocimiento

Graves:

– La falta de puntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo durante más de cinco días y menos de diez en el período de un mes.

– La falta de asistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

– El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, ni autorización previa, por breves períodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como muy grave.

– La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

– La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo dadas por los responsables del centro o dirección de la empresa, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el mismo, salvo que de ella derivasen perjuicios graves a la empresa o al paciente en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

– La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anormalidades observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a la misma.

– La suplantación de otro trabajador para cualquier gestión o tarea de la empresa.

– La reiteración o reincidencia que supongan cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo cuatrimestre y siempre que haya habido anterior amonestación escrita.

Por falta grave: amonestación escrita que podrá ser sancionada con suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días. Prescribirán a los 20 días de la fecha de conocimiento.

Muy graves:

– El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

– La falta de asistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.

cve: BOE-A-2012-11880

– El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las actuaciones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o cualquier otra persona, realizado como consecuencia de la prestación de servicios.

– La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

– La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

– La imprudencia o negligencia en el trabajo que conlleve perjuicios graves a los clientes o a los pacientes.

– Los actos o conductas verbales o físicas de naturaleza sexual, que resulten ofensivas, dirigidas hacia cualquier trabajador o trabajadora de la empresa.

– La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de seis meses.

Por falta muy grave: amonestación escrita que podrá ser sancionada con suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días. Despido disciplinario. Prescribirán a los 60 días de la fecha de conocimiento.

ANEXO 1

Tabla salarial

Aprobadas del 1 de enero de 2012 a 31 de diciembre de 2015.
El incremento de IPC no se tendrá en consideración.

Médico o Facultativo	1.384,39 euros.
Responsable de Laboratorio	1.142,62 euros.
Enfermeros	1.087,30 euros.
Administrativos	1.014,54 euros.
Técnicos de Laboratorio	1.014,54 euros.
Auxiliares de Clínicas	929,01 euros.
Auxiliares de Laboratorio	929,01 euros.
Auxiliares Administrativos	929,01 euros.
Repartidor	929,01 euros.
Recepcionista	873,02 euros.

cve: BOE-A-2012-11880