



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO

RESOLUCIÓN de 26 de noviembre de 2015, de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo de la empresa Servicios Auxiliares de Avilés, S.L., en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de la empresa Servicios Auxiliares de Avilés, S.L (expediente C-032/2015, código 33100312012015), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 31 de julio de 2015, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 14 de agosto de 2015, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, 26 de noviembre de 2015.—El Consejero de Empleo, Industria y Turismo.—P.D., autorizada en Resolución de 14-8-2015, publicada en el BOPA núm. 191, de 18-VIII-2015, el Director General de Trabajo.—Cód. 2015-17512.

ACTA DE LA REUNIÓN CELEBRADA EL DÍA 31 JULIO DE 2015 ENTRE LA EMPRESA SERVICIOS AUXILIARES DE AVILÉS S.L. Y LA REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES (DELEGADOS DE PERSONAL)

- En representación de la Empresa: D.^a María Virtudes Monteserín Rodríguez, D Graciano Raúl Marquínez Pascual, D Francisco Fernández Viesca y D Daniel Álvarez Rodríguez (administradores solidarios de la empresa).
- En representación de los trabajadores:
 - D Rubén González Folgueiras y D Jorge Solís Roza, delegados de personal por el sindicato CC.OO.
 - D.^a María José Martínez Artime, delegada de personal por el sindicato UGT.

La Empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su conformidad con el texto de I Convenio Colectivo de Servicios Auxiliares de Avilés S.L. que se anexa al presente acta.

Avilés, a 31 de julio de 2015

Por Servicios Auxiliares de Avilés S.L.:

Administradores Solidarios

D.^a María Virtudes Monteserín Rodríguez

D. Francisco Fernández Viesca

D. Graciano Raúl Marquínez Pascual

D. Daniel Álvarez Rodríguez

Por las Organizaciones Sindicales:

Delegados de personal por el sindicato CC.OO.

D. Rubén González Folgueiras

D. Jorge Solís Roza

Delegada de personal por el sindicato UGT.

D.^a María José Martínez Artime



I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS AUXILIARES AVILES S.L.

Capítulo I. Disposiciones Generales

- Artículo 1.—Ámbito territorial.
- Artículo 2.—Ámbito funcional y personal.
- Artículo 3.—Ámbito temporal.
- Artículo 4.—Sustitución, compensación de condiciones anteriores.
- Artículo 5.—Legislación supletoria.
- Artículo 6.—Vinculación a la totalidad.

Capítulo II. Clasificación profesional

- Artículo 7.—Grupos profesionales

Capítulo III. Condiciones económicas.

- Artículo 8.—Conceptos retributivos.
- Artículo 9.—Revisión salarial.
- Artículo 10.—Dietas y kilometraje.

Capítulo IV: Contratación.

- Artículo 11.—Contratación de personal.
- Artículo 12.—Promoción interna y movilidad.
- Artículo 13.—Movilidad funcional.
- Artículo 14.—Preaviso en el momento de cese.

Capítulo V: Jornada, horario, permisos y licencias.

- Artículo 15.—Jornada.
- Artículo 16.—Calendario laboral.
- Artículo 17.—Control de horario.
- Artículo 18.—Horas extraordinarias.
- Artículo 19.—Vacaciones.
- Artículo 20.—Permisos y licencias.

Capítulo VI. Acción social.

- Artículo 21.—Primas de seguro de accidentes en caso de muerte o invalidez.
- Artículo 22.—Prestación complementaria por enfermedad.
- Artículo 23.—Vestuario.
- Artículo 24.—Formación continua.

Capítulo VII. Salud laboral.

- Artículo 25.—Vigilancia de la salud.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario.

- Artículo 26.—De las faltas.
- Artículo 27.—Del procedimiento sancionador.
- Artículo 28.—Sanciones.

Capítulo IX. Otros.

- Artículo 29.—Subrogación de empresa.
- Artículo 30.—Garantías sindicales.
- Artículo 31.—Delegados de prevención.
- Artículo 32.—Solución de conflictos.
- Artículo 33.—Igualdad.

Capítulo X. Comisión Paritaria.

- Artículo 34.—Composición y funcionamiento.

Disposición adicional primera. Trabajadores contratados a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional segunda. Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de conflictos de Asturias.

Disposición adicional tercera. Mediación en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo.

Disposición adicional cuarta. Adecuación de la jornada de trabajo al número de efectivos de la Empresa.

Disposición adicional quinta. Plus mensual cuando se superen 15 días efectivos de trabajo.

Anexo I. Grupos profesionales y puestos de trabajo.

Anexo II. Retribuciones por grupo profesional y puesto de trabajo.

Anexo III. Conceptos retributivos.

Anexo IV. Calendario de trabajo para 2015.



Capítulo I. Disposiciones Generales

Determinación de las partes que lo conciertan.

El presente I Convenio Colectivo de la Empresa Servicios Auxiliares, S.L., se suscribe por las siguientes representaciones:

Por la parte Empresarial:

D.^a María Virtudes Monteserín Rodríguez, D Graciano Raúl Marquínez Pascual, D Francisco Fernández Viesca y D Daniel Álvarez Rodríguez, Administradores de la Empresa.

Por la parte Social:

Jorge Solís Roza, delegado de personal por el Sindicato CCOO.

Rubén González Folgueiras, delegado de personal por el Sindicato CCOO.

María José Martínez Artime, delegada de personal por el Sindicato UGT.

Las mencionadas partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y por tanto con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo.

Artículo 1.—Ámbito territorial.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio tendrán fuerza normativa y obligarán a la empresa Servicios Auxiliares Avilés S.L., y sus empleados en el ámbito territorial del Municipio de Avilés.

Artículo 2.—Ámbito funcional y personal.

1.—El presente Convenio regula y establece con carácter prioritario las normas por las que se rigen las condiciones laborales que se aplicarán a los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa Servicios Auxiliares Avilés.

2.—Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio todo el personal de las empresas contratadas para la prestación de servicios.

Artículo 3.—Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el día siguiente de su firma hasta el 31 de diciembre del 2017. El mismo se considerará denunciado (sin necesidad de denuncia expresa por escrito) el día 1 de septiembre de 2017, quedando ambas partes obligadas a iniciar las negociaciones para el próximo Convenio el 1 de octubre de 2017, mediante la constitución de la comisión negociadora en dicha fecha.

No obstante, y sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, se acuerda que, a efectos de lo establecido en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, una vez denunciado el convenio, y en tanto no se llegue a un acuerdo sobre otro nuevo, se entenderá que el contenido íntegro del presente convenio se prorroga hasta la fecha de la firma de un nuevo convenio.

Artículo 4.—Sustitución, compensación de condiciones anteriores.

Las condiciones económicas incluidas en este Convenio sustituirán, compensarán y absorberán a todas las ya existentes con anterioridad a la entrada en vigor del mismo cualesquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

Ello sin perjuicio de lo previsto en la Disposición Adicional primera.

Artículo 5.—Legislación supletoria.

A todas las cuestiones que no estén previstas en el presente Convenio Colectivo, les será de aplicación el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación laboral de aplicación al supuesto de que se trate.

Artículo 6.—Vinculación a la totalidad.

Si los Juzgados de lo Social en el ejercicio de las facultades que le son propias no aprobasen alguno de los pactos del Convenio, ambas partes estarán obligadas a renegociar las disposiciones anuladas.

Capítulo II. Clasificación profesional

Artículo 7.—Grupos profesionales:

La clasificación profesional en la Empresa se hará a través de un sistema de grupos profesionales (de conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y que incluye distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. En este sentido se determina la existencia de tres grupos profesionales.

Dentro de cada grupo profesional, existen varios puestos de trabajo a los que corresponderá un determinado nivel salarial, cuya identificación, a efectos retributivos, se hará a través del salario base.

Como anexo I se recogen los grupos profesionales y los puestos de trabajo a los que estarán adscritos los trabajadores.

Como anexo II se enumeran las retribuciones por grupo profesional y puesto de trabajo referido al ejercicio 2015.

Capítulo III. Condiciones económicas

Artículo 8.—Conceptos retributivos.

Las retribuciones de los trabajadores afectados por este Convenio están compuestas por:

- a) El salario base que percibe el trabajador mensualmente, en función de su puesto de trabajo, según se detalla en el anexo II.
- b) Las pagas extraordinarias que serán tres al año, por importe cada una de ellas de una mensualidad de salario base y antigüedad, que se abonarán en los meses de marzo, junio y diciembre.
- c) La antigüedad que, como complemento personal, se percibirá por cada cinco años de servicios efectivos prestados en la empresa Servicios Auxiliares Avilés S.L. El valor de cada quinquenio será el equivalente al 10% del salario base más la antigüedad y se abonará mensualmente en cada una de las 12 mensualidades y también junto a las 3 pagas extraordinarias.

Para aquellos trabajadores, que a la fecha de entrada en vigor del presente convenio presten servicios en esta Empresa y procedan a devengar el primer quinquenio conforme al convenio de aplicación vigente hasta la fecha (Convenio de Oficinas y de Despachos de Asturias) se les reconocerá un quinquenio, devengado conforme a los plazos previstos en dicho Convenio de Oficinas y de Despachos de Asturias y con el importe regulado en este artículo.

- d) Complemento de puesto de trabajo en instalaciones deportivas: 6,01 euros por día efectivo de trabajo.
Complemento de puesto de trabajo en instalaciones culturales o municipales: 3,01 euros por día efectivo de trabajo.

Este complemento retribuye las características del destino del puesto de trabajo y las condiciones del ejercicio como esfuerzo físico, mental y visual, condiciones ambientales y riesgo de lesión de accidentes.

- e) Plus de domingo: 20,06 euros por hora trabajada en domingo.
- f) Plus de sábado: 3,01 euros por hora trabajada en sábado.
- g) Complemento de turnicidad, que se percibirá cuando se realicen trabajos a turnos: 1,70 euros por día.
- h) Complemento de nocturnidad, que se percibirá cuando se realicen trabajos nocturnos: 2,01 euros por hora.
- i) Plus mensual: 5,51 euros por día trabajado en labores de piscina.

Este complemento, fijado por día efectivo de trabajo, se establece por las tareas de mantenimiento y control realizadas en las piscinas municipales citadas, según se detalla en el anexo III, y retribuye las características de esa parte de actividad del puesto de trabajo y las condiciones del ejercicio como peligrosidad y riesgo de lesión de accidentes, derivadas de dicha actividad.

- j) Plus de coordinación: 120,36 euros/mes.

Este complemento retribuye las funciones de coordinación de la labor técnica de varios trabajadores adscritos a uno o varios centros de trabajo, así como la coordinación de tareas administrativas (solicitudes de permisos, vacaciones, etc,... del resto de empleados).

Estas funciones se califican como de confianza, y por lo tanto su nombramiento y designación compete exclusivamente a la Empresa, y serán remunerados con el citado complemento de coordinación, que dejará de percibirse en el momento de dejar de ostentar tales funciones.

- k) Kilometraje: 0,35 euros por km.
- l) Hora extraordinaria: 9,03 euros.
Hora extraordinaria festiva o nocturna: 12,03 euros.

El abono de las retribuciones salariales del personal acogido al presente Convenio, se realizará el último día laborable del período mensual a que corresponda.

La totalidad de los importes retributivos establecidos en este Convenio se corresponden con los vigentes en la Empresa a 1 de enero de 2015.

Artículo 9.—Revisión salarial.

Durante los ejercicios de vigencia del presente Convenio, las retribuciones de estos trabajadores, se revisarán anualmente en el porcentaje fijado en La Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 10.—Dietas y kilometraje.

El trabajador que por necesidades del servicio y orden de la empresa tenga que desplazarse fuera de su domicilio habitual, percibirá las siguientes dietas:

1. Por desayuno: 8,15 euros.
2. Por comida: 16,96 euros.
3. Por cena: 16,96 euros.
4. Si pernocta fuera de su domicilio, la empresa abonará los gastos del hotel (tres estrellas).
5. Además del importe de las dietas señaladas, se abonarán los gastos de locomoción; si es en tren, en primera, y si es en avión, en clase turista.
6. Los trabajadores que utilicen medios propios de locomoción, percibirán 0,35 euros, kilómetro recorrido.



Capítulo IV. Contratación

Artículo 11.—*Contratación de personal.*

La contratación del personal laboral se ajustará a las modalidades previstas en el Estatuto de Trabajadores, tanto las reconocidas actualmente como las que se puedan reconocer en un futuro.

En supuestos de urgencia o ante la inexistencia de bolsas o listas de contratación o adscripción de personal temporal o ante la renuncia de candidatos de las mismas, se podrá solicitar del Servicio Público de Empleo, mediante oferta genérica de empleo a la Oficina de Empleo de la zona donde radique el puesto de trabajo, un candidato para su contratación.

Artículo 12.—*Promoción interna y movilidad.*

La cobertura de puestos se hará a través del correspondiente proceso selectivo, que podrá ser encargado a un tercero.

En la cobertura de cualquier puesto tendrán preferencia los trabajadores que ya estén prestando servicios en la Empresa. No obstante, la promoción interna (sea vertical u horizontal) se deberá basar en el esfuerzo e historial profesional, la carrera y la formación, así como la cualificación adquirida, debiendo ser objeto de convocatoria dentro de la empresa.

Las bases que han de regir los procesos de selección, de promoción interna y de movilidad serán negociadas previamente con los representantes de los trabajadores, que asistirán a dichos procesos, a título particular y siempre que reúnan los requisitos precisos. Los representantes de los trabajadores podrán delegar en otras personas que reúnan los requisitos para ser miembros de las comisiones de valoración.

Artículo 13.—*Movilidad funcional.*

La movilidad funcional, cuando las necesidades del servicio así lo exigieran, se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales de la persona, sin menoscabo de su dignidad y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo que se trate de funciones inferiores, en las que mantendrá la retribución de origen.

La movilidad funcional en la Empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa comunicará su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

1.—Funciones de superior grupo.

Por razones urgentes e inaplazables la Empresa podrá autorizar la encomienda de funciones de superior grupo, conforme a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. La Empresa establecerá la duración de dicha encomienda de superior grupo dentro de los límites del Estatuto de los Trabajadores.

En este supuesto se percibirán las retribuciones correspondientes al puesto y grupo que la persona se encuentre desempeñando, a excepción de la antigüedad. El simple desempeño de funciones de superior grupo no consolidará el salario ni el puesto ni el grupo superior, ni tendrá la consideración de mérito para la promoción interna.

Para la encomienda de tales funciones será requisito indispensable hallarse en posesión de la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral, así como hallarse en posesión de los requisitos específicos que figuren en el convenio y los correspondientes al grupo y puesto de trabajo que va a desempeñar.

2.—Funciones de inferior grupo.

La Empresa por necesidades perentorias e imprevisibles, podrá encomendar a un trabajador la realización de funciones de grupo inferior al que ostente, durante el tiempo imprescindible para subsanar las necesidades que dieron lugar a tal situación, que en todo caso no podrá ser superior a 20 días al año.

En este caso se mantendrán las retribuciones de origen y demás derechos inherentes a su grupo profesional y puesto de trabajo.

La encomienda de tales funciones, que respetará la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral, se realizará con carácter rotatorio entre el personal cualificado para ello, siendo el criterio preferente el de menor antigüedad en el grupo profesional.

3.—Dentro del mismo grupo profesional.

La movilidad funcional entre puestos de trabajo dentro del mismo grupo profesional al que se pertenezca, no tendrá más limitación que la titulación académica o profesional exigida para ejercer la prestación laboral y las aptitudes de carácter profesional necesarias para el desempeño del puesto de trabajo, que podrán completarse mediante la realización de procesos básicos de formación y adaptación.

El procedimiento para la aplicación de este tipo de encomiendas será el mismo que el regulado en el punto 1 de este artículo.

En este supuesto se percibirán las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo (si estas fueran superiores) que la persona se encuentre desempeñando, a excepción de la antigüedad. El simple desempeño de funciones dentro del mismo grupo profesional no consolidará el salario ni el puesto, ni tendrá la consideración de mérito para la promoción interna.



Artículo 14.—*Preaviso en el momento de cese.*

Los trabajadores que deseen causar baja voluntaria en la Empresa deberán comunicar dicha decisión, por escrito, con una antelación de 15 días a la fecha de efectos.

De lo contrario la Empresa descontará de la liquidación los días de preaviso omitidos, teniendo en consideración, como módulo salarial, tanto el salario base como los complementos salariales, tomando el promedio de los tres meses anteriores a la fecha de la baja en la empresa.

Capítulo V. Jornada, horario, permisos y licencias

Artículo 15.—*Jornada.*

La jornada anual será de 1.800 horas efectivas de presencia, de conformidad con el anexo II.

Para la determinación de dicha jornada se descontarán los días de descanso en cartelera de trabajo, los días de vacaciones, los 14 días festivos, los días 24 y 31 de diciembre y el sábado Santo. Los permisos y licencias retribuidos se computaran como jornada de trabajo conforme a la cartelera aprobada.

La Empresa podrá hacer una distribución de dicha jornada anual de forma irregular según la cartelera, en los ciclos de semanas que se recojan en la misma. A comienzo de cada ejercicio la Empresa presentará un calendario anual provisional, con la distribución anual de la jornada de cada trabajador. Una vez aprobado el cuadro de vacaciones se elevará a definitivo el calendario anual. En función de las vacaciones concedidas se reajustará el calendario anual de jornadas de trabajo hasta alcanzar el máximo de 1800 horas anuales.

En el momento de la firma del presente Convenio Colectivo los cuadrantes de turnos establecidos en los diferentes centros de trabajo son de cuatro semanas o de tres semanas, con 40 horas a la semana de promedio en cada turno, es decir de 160 horas en los turnos de cuatro semanas o de 120 horas en turnos de tres semanas.

Las partes pactan que un 10% jornada pueda distribuirse de manera irregular, respetándose los descansos semanales y diarios recogidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Al final de año se revisarán las jornadas hechas por los trabajadores de manera que, si se hubiera generado un exceso, se concederá al trabajador el disfrute de los días compensatorios necesarios para ajustar la jornada a los términos pactados.

Artículo 16.—*Calendario laboral.*

La Empresa, previa negociación con los representantes sindicales, aprobará y expondrá anualmente en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo el calendario laboral de los servicios dependientes del mismo, en el que figurará la distribución de la jornada y la fijación de los horarios y, en su caso, turnos de trabajo.

Cualquier modificación de la jornada y horario de trabajo sobre el fijado actualmente se realizará, en todo caso, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

Todos los trabajadores disponen de 15 minutos diarios de descanso durante la jornada laboral, que serán retribuidos y tendrán la consideración de trabajo efectivo; esta interrupción no afectará a la prestación de los servicios.

Artículo 17.—*Control de horario.*

1.—Todos los trabajadores tienen la obligación de fichar en los mecanismos de control de presencia al entrar y salir del centro de trabajo, tanto al comienzo y al final de cada jornada como en toda ausencia o retorno durante la misma.

2.—En el supuesto de que no exista en un centro determinado mecanismo de control horario, se arbitrará un sistema de control adaptado a las características ese centro.

3.—Las ausencias, faltas de puntualidad y permanencia del personal en que se aleguen causa de enfermedad, incapacidad temporal y otras de fuerza mayor, requerirán el aviso inmediato al responsable respectivo del servicio, así como la ulterior justificación de la mencionada situación.

Artículo 18.—*Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se retribuirán solamente en el caso de que no puedan ser compensadas con descansos.

El valor de la hora extraordinaria ordinaria, de la hora extraordinaria en festivo y de la hora extraordinaria nocturna será la fijada en el artículo 8 y en el anexo III.

El valor de la hora extraordinaria se incrementará en el porcentaje que resulte del reconocimiento de quinquenios para los trabajadores.

Los excesos de jornada o la realización de horas extraordinarias tendrán que estar autorizadas previamente por la Empresa.

En la actualidad la Empresa tiene establecida una jornada anual que se distribuye de la siguiente forma: 40 horas semanales de promedio en cómputo anual, en ciclos de cuatro o tres semanas.

Para la concreción del número de horas extraordinarias que deben ser compensadas o abonadas se estará al cuadrante de los turnos establecidos en cada centro de trabajo. A título de ejemplo, los cuadrantes de turnos son de cuatro semanas, y por lo tanto los excesos se generan cuando se superan las 160 horas, o cuando se superen las 120 horas en los cuadrantes de turnos de tres semanas.



Artículo 19.—*Vacaciones.*

Las vacaciones son un derecho de todo trabajador que no puede ser renunciable ni abonable.

Su duración será de 31 días naturales (por año completo trabajado o la parte proporcional que le corresponda en función del porcentaje de jornada asignado en cada caso) a disfrutar dentro del año natural. Solo se podrán fraccionar en dos períodos de 14 días naturales más otros 3 días naturales, que no tienen que ser consecutivos.

El período de vacaciones no podrá iniciarse en día festivo o en víspera de festivo.

En el caso de iniciar una situación de incapacidad temporal, tras el inicio de las vacaciones, estas se suspenderán y el trabajador podrá disfrutar el período restante, en el cualquier mes del año en curso a partir de la fecha de alta médica, de mutuo acuerdo con la Empresa. Si la incapacidad temporal imposibilita al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponda, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado las vacaciones.

La retribución correspondiente durante este período se calculará teniendo en cuenta el promedio de todos los conceptos salariales (salvo horas extraordinarias) percibidos en los tres meses anteriores al período de disfrute.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de mayo y el de octubre, salvo pacto entre Empresa y trabajador.

Serán rotativas para el personal a turnos. No obstante, los trabajadores tendrán derecho a intercambiarse los períodos vacacionales por meses o quincenas completas, dentro de un mismo puesto de trabajo y servicio, previa solicitud a la Empresa.

En caso de que ambos cónyuges presten servicios en la Empresa se hará coincidir sus vacaciones si así lo solicitan. A partir del primer año de coincidencia se seguirá la rotación habitual.

Si al causar baja en la Empresa el trabajador ha disfrutado de más vacaciones, la Empresa podrá descontar en la liquidación de haberes pendientes los días disfrutados en exceso.

Artículo 20.—*Permisos y licencias.*

Además de los establecidos según la legislación laboral, el trabajador tiene derecho a los siguientes permisos retribuidos y no recuperables, previo aviso y justificación:

1. 20 días naturales en caso de matrimonio.
2. 5 días naturales por fallecimiento de cónyuge y/o parientes por consanguinidad o afinidad hasta 2.º grado.
3. 3 días naturales por fallecimiento de hermanos políticos.
4. 3 días laborables por nacimiento de hijo, ampliable, si concurre gravedad, en 3 días adicionales, no compatibles con los previstos en el punto siguiente.
5. Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen. Si se opta por compartir su disfrute, siempre que dicha opción no supongan una prórroga del período previsto ni incremento del tiempo de ausencia, la opción estará condicionada a las necesidades del servicio. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
6. 3 días naturales por enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge y/o parientes por consanguinidad o afinidad hasta 2.º grado. Este permiso podrá disfrutarse dentro de los siguientes siete días desde el hecho causante.
7. 1 día por traslado de domicilio dentro de la localidad de residencia.
8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
9. Por el tiempo indispensable de exámenes para la obtención de un título académico.
10. 1 día natural, coincidiendo con el día de la boda, por matrimonio de un hijo.
11. 1 día de libre disposición, por asuntos particulares, que deberá solicitarse con quince días de antelación, ser expresamente autorizado por la Empresa. La denegación deberá ser motivada.

A efectos de este artículo se asimila al cónyuge la pareja de hecho.

El sábado Santo y los días 24 y 31 de diciembre, se consideran como días no laborables.

Los trabajadores que tengan que desarrollar una jornada completa el 24 o 31 de diciembre o el sábado Santo disfrutaran de un día adicional de libre disposición. En el supuesto de que no se realice una jornada completa, sino un número de horas, éstas se abonaran como horas extraordinarias festivas o nocturnas.

La retribución correspondiente durante estos permisos y licencias se calculará teniendo en cuenta el promedio de todos los conceptos salariales (salvo horas extraordinarias) percibidos en los tres meses anteriores al período de disfrute.

Asimismo los trabajadores, que tengan al menos un año de servicios prestados, podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a 15 días ni superior a 10 meses y siempre dependiendo de las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de 12 meses cada dos años.



Se mantendrá en alta especial en el Régimen General de la Seguridad Social al trabajador mientras dure la licencia sin sueldo.

Capítulo VI. Acción Social

Artículo 21.—*Primas de seguro de accidentes en caso de muerte o invalidez.*

Se suscribirán las siguientes garantías obligatorias:

Póliza de vida

1.1

Muerte natural: 10.898,21 euros.

1.2

Invalidez permanente total, absoluta, o gran invalidez: 10.898,21 euros.

1.3

En el supuesto de que la Empresa contratase un trabajador afectado de invalidez permanente total, para su profesión habitual, y con posterioridad se le declarase una invalidez absoluta, en este caso solamente percibirá una compensación de 1.696,22 euros a cargo de la Empresa.

2.

Póliza de accidente

2.1

Muerte por accidente: 10.887,40 euros.

2.2

Invalidez permanente total y absoluta por accidente comprendiendo también la invalidez parcial, según el baremo establecido en la Póliza: 10.887,40 euros.

En caso de muerte por accidente o invalidez total y absoluta por accidente, los beneficiarios percibirán el importe de ambas pólizas (21.796,42 euros).

Artículo 22.—*Prestación complementaria por enfermedad.*

En las situaciones de baja por enfermedad o accidente, sea o no laboral, la Empresa complementará hasta el 100% de la retribución de los trabajadores desde el primer día de la misma.

La compensación se calculará teniendo en cuenta el promedio de todos los conceptos salariales (salvo horas extraordinarias) percibidos en los tres meses anteriores al período de disfrute.

Artículo 23.—*Vestuario.*

Se dotará al personal que deba utilizar uniforme de dos unidades al año, diferenciando entre uniforme de invierno y de verano.

La Empresa entregará, si fuera necesario, en septiembre el uniforme de invierno y en mayo hará entrega de las prendas del uniforme de verano. Esta entrega estará condicionada a la necesidad efectiva de las mismas.

Asimismo, se incluirán provisiones de vestuario para situaciones especiales, como el caso de trabajadoras embarazadas.

Adicionalmente, se dotará al personal de las prendas de vestuario que sean necesarias según la evaluación de puestos de trabajo.

Artículo 24.—*Formación continua.*

La Empresa se compromete a la formación continua de su personal. Para ello aprobará un plan anual de formación para los distintos grupos profesionales, atendiendo a los siguientes objetivos:

- Formar a la totalidad del personal par elevara su nivel profesional.
- Mejorar la eficacia, la eficiencia y la calidad de los servicios prestados
- Adecuar los conocimientos necesarios del personal a los perfiles profesionales de los puestos de trabajo que desempeñan.

La formación se procurará que se desarrolle fuera de la jornada del personal. En todo caso el tiempo de la formación no se computará como trabajo efectivo, salvo los curso de obliga participación por orden de la Empresa.

Capítulo VII. Salud Laboral

Artículo 25.—*Vigilancia de la salud.*

1.—Se realizará a todos los trabajadores un reconocimiento médico anual de carácter voluntario, adecuado para prevenir y comprobar su estado de salud.



Los resultados de este reconocimiento le serán notificados al trabajador por escrito y de modo confidencial y en sobre cerrado dado su carácter privado, siendo considerado el tiempo empleado en su práctica con cargo a la jornada laboral.

2.—Igualmente los trabajadores que se encuentren en situación de incapacidad temporal, vendrán obligados a someterse a los reconocimientos médicos que se establezcan por los servicios médicos de la Empresa. El incumplimiento de esta obligación conllevará la suspensión automática de la prestación complementaria por enfermedad regulada en el artículo 22 de este Convenio.

3.—Se tomarán en consideración los protocolos de vigilancia específica de cada puesto de trabajo.

Capítulo VIII. Régimen disciplinario

Artículo 26.—De las faltas.

1.—Sin perjuicio de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de Trabajadores, las faltas disciplinarias cometidas por los trabajadores podrán ser muy graves, graves y leves.

2.—Serán faltas leves las siguientes:

- a) La ligera incorrección con el público y con los compañeros o personal subordinado.
- b) La negligencia o descuido leve en el cumplimiento de sus tareas.
- c) La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo, por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada de uno o dos días en el mes.
- e) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, de tres a cinco días al mes.
- f) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos.
- g) La no utilización de la ropa de trabajo, salvo causas debidamente justificadas.
- h) 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.—Serán faltas graves las siguientes:

- a) La falta de respeto debido a los superiores, compañeros o personal subordinado.
- b) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones 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 el servicio.
- c) La manifiesta desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.
- d) 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 la(s) persona(s) trabajadora(s) o de terceras.
- e) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante tres días al mes.
- f) Las faltas repetidas de puntualidad sin causa justificada, durante más de cinco días y menos de diez días, en el plazo de un mes.
- g) El abandono del trabajo sin causa justificada.
- h) La simulación de enfermedad o accidente.
- i) La simulación o encubrimiento de faltas de otras personas en relación con sus derechos de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- j) La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos.
- k) La utilización o difusión indebidas de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón de trabajo.
- l) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre.
- m) La no utilización de los equipos de protección individual.

4.—Serán faltas muy graves las siguientes:

- a) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de tres días al mes.
- b) Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas durante 10 días o más al mes, o durante más de 20 días en el trimestre.
- c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- d) Las ofensas verbales o físicas a la dirección o las personas que trabajan en la Empresa, incluyendo el acoso moral y sexual.
- e) La trasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- g) Haber sido objeto de sanción por la comisión de tres faltas graves en un período de un año.
- h) El manifiesto abuso de autoridad y/o el comportamiento arbitrario, con infracción manifiesta del convenio u otras disposiciones legales, que causen perjuicio notorio a una persona subordinada.
- i) La obtención de beneficios económicos de las personas usuarias o de los servicios.



- j) El alcoholismo o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- k) El incumplimiento de las obligaciones, en materia de prevención de riesgos laborales, contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos laborales, cuando del mismo pudiera derivarse un riesgo laboral grave e inminente.
- l) 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.—Las faltas tipificadas en los apartados anteriores prescribirán: las leves a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días. En todo caso el inicio del cómputo para el plazo de prescripción comenzará a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido

Artículo 27.—*Del procedimiento sancionador.*

Cuando la Empresa tenga conocimiento de la realización por el trabajador de una conducta susceptible de ser tipificada como falta, en los términos previstos en el artículo anterior, procederá a la apertura de un expediente disciplinario en virtud del que:

1.º—Se comunicará al trabajador un pliego de cargos en el que describirán los hechos imputados, y se calificará provisionalmente la infracción o infracciones imputadas. Dicha comunicación se realizará también a los delegados de personal, siempre con la conformidad del trabajador afectado.

2.º—Se dará al trabajador un plazo de 7 días para formular alegaciones al pliego de cargos.

3.º—La dirección de la Empresa, valorará los hechos imputados así como las alegaciones formuladas por el trabajador, y finalizará el expediente disciplinario de manera que:

- a) Si resuelve la imposición de una sanción, se comunicará al trabajador por escrito mediante la oportuna carta de sanción.
- b) Si resuelve que no procede la imposición de una sanción, comunicará al trabajador por escrito el archivo del expediente disciplinario.

El comité de empresa será informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Artículo 28.—*Sanciones.*

Sin perjuicio de las previstas en el Estatuto de los Trabajadores, las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán:

1. Por faltas leves: amonestación y apercibimiento verbal o suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
2. Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.
3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses o despido disciplinario.

Capítulo IX. Otros

Artículo 29.—*Subrogación de empresa.*

En relación con la situación que se pueda plantear en el futuro, la Empresa manifiesta que cumplirá estrictamente el contenido del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de que se diera la situación de sucesión de empresa.

Ello no implicará la extinción de la relación laboral y, en su caso, el nuevo empresario se subrogará en los derechos y obligaciones laborales de Servicios Auxiliares Avilés S.L.

Artículo 30.—*Garantías sindicales.*

Los representantes de los trabajadores ostentaran los derechos y garantías recogidas en los artículos 64, 65, 67 y 68 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa pondrá a disposición de los delegados de personal un tablón de anuncios.

Para asuntos sindicales de importancia, que requieran el asesoramiento de los sindicatos o centrales sindicales, se posibilitará el acceso a los centros de trabajo a representantes sindicales, no pertenecientes a la Empresa, previa notificación y autorización de la misma.

Artículo 31.—*Delegados de prevención.*

En la Empresa se elegirán los correspondientes delegados de prevención, siendo estos los encargados de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en esta materia en la legislación vigente y en todo aquello que determine la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus correspondientes reglamentos de desarrollo.

Respecto a su crédito horario tendrá la consideración de trabajo efectivo, y por lo tanto no computará como crédito horario con cargo a lo previsto en el artículo 68.e del Estatuto de los Trabajadores, el tiempo dedicado en la visita a los lugares de trabajo, el empleado en acompañar a los técnicos o inspectores de trabajo y seguridad social y el empleado en informarse o presentarse en los lugares donde se hayan producido daños para la salud de los trabajadores.

Artículo 32.—*Solución de conflictos.*

Las partes acuerdan someterse a los procedimientos que se establezcan en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico sobre solución de conflictos.



Artículo 33.—*Igualdad.*

Las partes acuerdan actuar en todo momento regidas por el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral.

Capítulo X. Comisión Paritaria

Artículo 34.—*Composición y funcionamiento.*

Para examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación del presente Convenio, se crea una Comisión Paritaria, que estará formada por el mismo número de miembros de la parte empresarial y del parte social, ésta última designada por las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, que deberá quedar constituida formalmente a los quince días de la firma de este Convenio.

La comisión se reunirá, a petición de cualquiera de las partes en el plazo máximo de diez días desde la convocatoria.

Sus funciones serán, en general, las previstas legalmente y en particular las recogidas en el artículo 85.3, e) del Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional primera. Trabajadores contratados a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo

Todos los trabajadores de la Empresa, que a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo presten servicios en la misma, quedarán encuadrados en el Grupo Profesional III y en el puesto de trabajo de Operario Especialista. Todas las condiciones de trabajo particulares previstas en sus contratos de trabajo quedarán absorbidas por el presente texto convencional y se procederá a la modificación de los contratos existentes, que recogerán lo previsto en la presente disposición, dejando sin efecto lo previsto en sus cláusulas adicionales iniciales.

No obstante los complementos retributivos previstos en los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores con los que se inició la actividad empresarial esta mercantil, en julio de 2010, se mantendrán como derechos *ad personam*.

Disposición adicional segunda. Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de conflictos de Asturias

Sin perjuicio de las competencias de la comisión Paritaria establecidas en el artículo 34 de este Convenio Colectivo las partes firmantes, con la finalidad de solventar las discrepancias que se susciten en el seno de la Comisión Paritaria, se someten al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de conflictos de Asturias (AISECLA), y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio, acordando su adhesión al Servicio Asturiano de solución Extrajudicial de conflictos (SASEC) para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Disposición adicional tercera. Mediación en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo

Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores

En caso de continuar el desacuerdo de de las partes, una vez sometido a la consideración del Comisión Paritaria del presente convenio, en las materias establecidas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la inaplicación de las condiciones de trabajo a las que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, aquellas resolverían sus discrepancias de acuerdo con los procedimientos establecidos por el Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de conflictos de Asturias (AISECLA), o los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este Convenio.

Disposición adicional cuarta. Adecuación de la jornada al número de efectivos de la Empresa

La Empresa y los representantes de los trabajadores procederán a negociar la jornada de trabajo más adecuada a las características de SAA S.L. cuando se produzca un incremento de la plantilla de la referida mercantil.

Disposición adicional quinta. Plus mensual cuando se superen 15 días efectivos de trabajo

Aquellos trabajadores que realicen más de 15 días efectivos en centros de trabajo que tengan asignado el plus mensual, en los términos previstos en el artículo 8, percibirán dicho plus como si se hubiera trabajado en el centro de trabajo 21 días.

Anexo I

GRUPOS PROFESIONALES Y PUESTOS DE TRABAJO

Grupo I

Puestos de trabajo:

Encargado de Servicios

Es la persona que, con la titulación adecuada, supervisa, integra y coordina la labor llevada a cabo por los Coordinadores.

Es un puesto de trabajo de confianza, cuyo nombramiento y designación compete exclusivamente a la Empresa.

Técnico.

Es el trabajador que para su selección se le requiere una titulación universitaria media/grado y que realiza las labores técnicas propias de su ramo.

Aquellos técnicos que para el desempeño de sus labores precisen de titulación universitaria superior/enseñanza universitaria de segundo o tercer nivel, y tengan la misma, serán retribuidos con el plus de titulado superior.



Grupo II

Puestos de trabajo:

Oficial.

Es el profesional que para su selección se requiere de una titulación de formación profesional específica (técnico superior/técnico) y que realiza funciones propias de su especialidad con autonomía plena en la ejecución del trabajo.

Administrativo.

Es el trabajador que para su selección se requiere una titulación de formación profesional específica, o equivalente y que realiza actividades de carácter burocrático que precisan una preparación específica y reconocida.

Grupo III

Puestos de trabajo:

Operario Especialista.

Es aquel trabajador que para su selección no se requiere una titulación de formación profesional específica y que con alto grado de autonomía, realiza cualquiera de las tareas que figuran en el contenido de las pruebas selectivas para la creación de la bolsa de empleo de operarios, a cuyo contenido íntegro se remiten las partes.

Auxiliar Administrativo.

Es el trabajador que para su selección no se requiere una titulación de formación profesional específica y que ejerce funciones de índole administrativa.

Anexo II

RETRIBUCIONES POR GRUPO PROFESIONAL Y PUESTO DE TRABAJO

Grupo I	Horas anuales	Salario base (euros/mesx15)
Encargado de servicios	1.800	
Técnico	1.800	
Grupo II		
Oficial	1.800	
Administrativo	1.800	
Grupo III		
Operario especialista	1.800	924,26
Auxiliar administrativo	1.800	

El importe del salario base de los puestos de trabajo, cuya cantidad no se refleja en esta tabla, será fijado por la Empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores.

Anexo III

CONCEPTOS RETRIBUTIVOS

- Complemento de puesto de trabajo en instalaciones deportivas: 6,01 euros por día efectivo de trabajo.
- Complemento de puesto de trabajo en instalaciones culturales o municipales: 3,01 euros por día efectivo de trabajo.
- Plus de domingo: 20,06 euros por hora trabajada en domingo.
- Plus de sábado: 3,01 euros por hora trabajada en sábado.
- Complemento de turnicidad: 1,70 euros por día.
- Complemento de nocturnidad: 2,01 euros por hora.
- Plus mensual: 5,51 euros por día trabajado en labores de piscina.
- Plus Coordinación: 120,36 euros por mes.
- Kilometraje: 0,35 euros por km.
- Hora extraordinaria: 9,03 euros.
- Hora extraordinaria festiva o nocturna: 12,03 euros.

Anexo IV

CALENDARIOS DE TRABAJO PARA 2015.

Se anexa el calendario de trabajo por áreas para el ejercicio 2015.

El calendario anual de trabajo se negociará con los representantes de los trabajadores de forma que al inicio de cada anualidad se disponga de un calendario para las distintas áreas de actividad.

Jornada continua con turnos rotatorios mañanas y tardes				
Tipo A				
Semana	Turno	Días	Horario	Horas
SEMANA 1	MAÑANAS	L, M, V	8:00 A 15:00	21
		X, J	8:00 A 15:30	15
		SÁBADO	9:00 A 15:00	6
		DOMINGO	9:00 A 15:00	6
SEMANA 2	TARDES	LUNES	DESCANSO	0
		MARTES	DESCANSO	0
		MIERC. A VIERNES	15:00 A 23:30	25, 5
		SÁBADO	15:00 A 22:30	7, 5
SEMANA 3	MAÑANAS	DOMINGO	DESCANSO	0
		L, M	8:00 A 15:00	14
		X, J	8 :00A 15:30	15
		VIERNES	DESCANSO	0
		SÁBADO	DESCANSO	0
SEMANA 4	TARDES	DOMINGO	DESCANSO	0
		L A V	15:00 A 23:30	42, 5
		SÁBADO	15:00 A 22:30	7, 5
TOTAL HORAS				160
Tipo B				
Semana	Turno	Días	Horario	Horas
SEMANA 1	MAÑANAS	L, M, V	8:00 A 15:00	21
		XJ	8:00 A 15:30	15
		SÁBADO	9:00 A 15:00	6
		DOMINGO	DESCANSO	0
SEMANA 2	TARDES	L A V	15:00 A 23:30	42, 5
		SÁBADO	15:00 A 22:30	7, 5
		DOMINGO	9:00 A 15:00	6
SEMANA 3	MAÑANAS	LUNES	DESCANSO	0
		MARTES	DESCANSO	0
		X, J	8:00 A 15:30	15
		V	8:00 A 15:00	7
		SÁBADO	9:00 A 15:00	6
		DOMINGO	DESCANSO	0
SEMANA 4	TARDES	L A J	15:00 A 23:30	34
		VIERNES	DESCANSO	0
		SÁBADO	DESCANSO	0
		DOMINGO	DESCANSO	0
TOTAL HORAS				160

Estas carteleras actuales podrán ser objeto de variación en función de las necesidades del servicio.

Tipo C				
Semana	Turno	Días	Horario	Horas
SEMANA 1	MAÑANAS	L A V	8:00 A 15:00	35
		SÁBADO	7:45 A 15:15	7,5
		DOMINGO	DESCANSO	0
SEMANA 2	TARDES	LA V	15:00 A 22:00	35
		SÁBADO	14:30 A 22:00	7,5
		DOMINGO	DESCANSO	0
SEMANA 3	MAÑANAS	LA V	8:00 A 15:00	35
		SÁBADO	DESCANSO	0
		DOMINGO	DESCANSO	0



Tipo C				
Semana	Turno	Días	Horario	Horas
SEMANA 4	TARDES	LA V	15:00 A 22:00	35
		SÁBADO	14:30 A 22:00	7,5
		DOMINGO	DESCANSO	0
SEMANA 5	MAÑANAS	LA V	8:00 A 15:00	35
		SÁBADO	7:45 A 15:15	7,5
		DOMINGO	DESCANSO	0
SEMANA 6	TARDES	LA V	15:00 A 22:00	35
		SÁBADO	DESCANSO	0
		DOMINGO	DESCANSO	0
TOTAL HORAS				240

Jornada partida				
Tipo D				
Semana	Turno	Días	Horario	Horas
SEMANA 1	PARTIDA	LA V	10:30 A 13:30	15
			16:00 A 20:30	22,5
		SÁBADO	11 A 13:30	2,5
			DESCANSO	0
SEMANA 2	PARTIDA	LA V	10:30 A 13:30	15
			16:00 A 20:30	22,5
		SÁBADO	11 A 13:30	2,5
			DESCANSO	0
SEMANA 3	PARTIDA	LA V	10:30 A 13:30	15
			16:00 A 20:30	22,5
		SÁBADO	9 A 14	5
			DESCANSO	0
SEMANA 4	PARTIDA	LA V	10:30 A 13:30	15
			16:00 A 20:30	22,5
		SÁBADO	DESCANSO	0
			DESCANSO	0
TOTAL HORAS				160

Estas carteleras actuales podrán ser objeto de variación en función de las necesidades del servicio.

El I convenio colectivo del personal de esta mercantil se firma, en la fecha que se expresa a continuación, y por las partes que se reflejan en el presente documento.

En Avilés, a 31 de julio de 2015

Por Servicios Auxiliares de Avilés S.L.:

El Administrador Solidario

Fdo: María Virtudes Monteserín Rodríguez

Por las Organizaciones Sindicales:

Delegados de personal por el sindicato CC.OO.

D. Rubén González Folgueiras D. Jorge Solís Roza

Delegada de personal por el sindicato UGT

D.ª María José Martínez Artime