uno o varios componentes de la representación unitaria o de la sindical las horas de los distintos miembros de la representación unitaria y también si así se negociara, las horas del/os delegado/s sindical/es, respetando siempre el límite del total de las horas acumuladas.

Respecto a los derechos de información y de consulta se estará a lo contemplado en el artículo 64 del estatuto de los trabajadores si bien la no emisión de informe por parte de la representación unitaria, con carácter previo a la ejecución por parte de la empresa recogido en el artículo 64.5 del texto legal referido, se entenderá como de aceptación de las decisiones que se pretenden adoptar.

Articulo 31. *Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias en materia de negociación de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo del art. 41.6 del estatuto de los trabajadores.*

En caso de falta de acuerdo en esta materia y una vez seguido el procedimiento regulado en el citado artículo, la comisión paritaria de este convenio asumirá la competencia de resolver las discrepancias habidas en los procesos negociadores citados. En todo caso la comisión paritaria asumirá esta función para el caso de ausencia de representación legal de trabajadores para negociar la modificación de condiciones de trabajo mencionadas en este artículo, en el periodo de consultas que recoge el art. 41.4 del estatuto de los trabajadores.

La comisión paritaria se reunirá en el plazo de tres días hábiles y deberá pronunciarse en al día siguiente hábil desde la reunión. En caso de acuerdo de las partes en el seno de la comisión paritaria, el mismo será vinculante y con eficacia normativa para ambas partes. En caso de desacuerdo, las partes se someterán a los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal.

Artículo 32. *Adhesión y sometimiento para solventar discrepancias tras plazo máximo de negociación. Adhesión al ASEC IV.*

Las partes se someterán expresamente a lo que se pudiera pactar en esta materia en los acuerdos interprofesionales que sean de aplicación. Mientras tanto se adhieren al IV acuerdo sobre solución de conflictos laborales. De esta manera y mientras no exista acuerdo interprofesional que regule esta materia, las partes se someterán a los procedimientos previstos en el ASEC IV (art. 4.1.b), para solventar de manera efectiva las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación sin alcanzarse un acuerdo.

Las partes se adhieren expresamente al ASEC IV de conformidad con su artículo 3.3.b), a los efectos de la resolución extrajudicial de los conflictos colectivos laborales que puedan surgir.

Tablas salariales 2011

Categoría profesional	Salario base mes por 14 pagas	Salario base anual	Jornada anual horas 2011	Plus vestuario por 11 meses	Nocturnidad (euros/Hora)
Grupo I					
Director	1.715	24.010			
Gerente	1.600	22.400			
Grupo II					
Encargado de servicio	890	12.460	1.804	–	1,00
Jefe de equipo	800	11.200	1.804	–	1,00
Grupo III					
Oficial admin.	900	12.600	1.804	–	1,00
Auxiliar admin.	830	11.620	1.804		1,00

cve: BOE-A-2011-15526

Categoría profesional	Salario base mes por 14 pagas	Salario base anual	Jornada anual horas 2011	Plus vestuario por 11 meses	Nocturnidad (euros/Hora)
Grupo IV					
Auxiliar de control de accesos y aux. de servicios . . .	700	9.800	1.804	60	1,00
Personal de apoyo, celador, conserje, mozo, mozo de carros	700	9.800	1.804	60	1,00

ANEXO I

Protocolo preventivo paliativo contra la violencia de género y de ayuda a la víctima

Introducción

La Ley de protección integral contra la violencia de género, tiene como fin último erradicar la violencia de género desde las causas mismas que la provocan, es decir eliminado las situaciones de desigualdad que la generan.

La ley integral nos muestra un horizonte sin violencia para muchas mujeres, aunque tiene un largo recorrido hasta conseguir que las féminas pierdan el miedo y sientan la seguridad y la protección que los poderes públicos tratan de garantizar a través de los mecanismos que esta ley prevé.

Otro tema diferente será la trayectoria por cubrir para ver erradicados los inaceptables comportamientos que la desigualdad ha fomentado en las relaciones entre hombres y mujeres.

El Grupo ISS emplea a más de 30.000 trabajadoras y trabajadores siendo el porcentaje referido a las mujeres de un 83% del total. Dentro del compromiso social y laboral que esta empresa siempre ha demostrado, reflejando uno de los pilares de su política interna, se encuentra la elaboración de un plan de igualdad que después de un profesional y serio diagnóstico interno, fija unos claros objetivos a los que debe llegar.

Uno de estos objetivos consiste en la difusión y la publicidad entre la plantilla existente de los derechos laborales de la víctima de violencia de género para que en el supuesto de que una mujer lo sea pueda acogerse a los derechos que más tarde recogeremos. Asimismo este objetivo persigue el concienciar a todos los integrantes de la organización empresarial para que busquen soluciones laborales con la máxima celeridad ante la problemática de la víctima de violencia de género.

El personal contratado no tiene un conocimiento pleno de los derechos laborales en el supuesto de violencia de género y este extremo debe ser subsanado por la compañía mediante este punto comentado, dentro del plan que tanto la dirección como la representación legal de los trabajadores y los sindicatos más representativos a nivel estatal, han negociado.

Asimismo, el personal contratado debe tomar conciencia de que existen soluciones pacíficas a los conflictos sentimentales y domésticos para lograr una sociedad justa e igualitaria.

Como se ha indicado, recientemente se han puesto en marcha nuevos derechos sociales y económicos para las mujeres que garantizan asistencia social integral, empleo y recursos económicos en casos de necesidad. Todo esto ha contribuido en este tiempo a generar un rechazo social hacia la violencia que se ejerce sobre las mujeres por el simple hecho de ser mujeres; ha fomentado una mayor sensibilización social sobre el problema, y ha hecho posible una mayor implicación profesional por parte de todos los profesionales.

El Grupo ISS debe sumarse y alinearse con la realidad por el simple convencimiento de que se puede acabar con esos detestables comportamientos y que puede colaborar para prevenirlos en un colectivo de más de dos decenas de miles de empleadas, en colaboración con los agentes sociales como son los dos sindicatos más representativos CCOO y UGT, con los que siempre se ha trabajado desde el respeto y el consenso.

El Grupo ISS quiere ir más lejos de su obligación legal y en colaboración con estos dos sindicatos ha diseñado este protocolo que aplicará con la intención de ayudar a sus

cve: BOE-A-2011-15526