OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y POLÍTICAS SOCIALES

1231

RESOLUCIÓN de 6 de febrero de 2013, del Director de Trabajo del Departamento de Empleo y Políticas Sociales, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Convenio Colectivo de LSB-USO Euskadi. (código de convenio núm. 86100081012013).

ANTECEDENTES

Primero.– El día 27 de diciembre de 2012, se ha presentado en REGCON, la documentación preceptiva referida al convenio antes citado, por los representantes de la Comisión Negociadora.

Segundo.– Con fecha 18 de enero de 2013, se requirió su subsanación a la Comisión Negociadora, que fue cumplimentada en REGCON con fecha 23 de enero de 2013, añadiendo al texto del convenio colectivo los artículos 29 y 30.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.– La competencia prevista en el artículo 90.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE de 29-03-1995) corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el artículo 17.h del Decreto 42/2011, de 22 de marzo (BOPV de 25-03-2011) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (BOPV 15-02-2011) y el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE de 12-06-2010) sobre registro de convenios colectivos.

Segundo.– El convenio ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

RESUELVO:

Primero.– Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de Euskadi, con notificación a las partes.

Segundo.– Disponer su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a 6 de febrero de 2013.

El Director de Trabajo,
JOSE JAVIER LOSANTOS OMAR.

CONVENIO COLECTIVO

LSB-USO EUSKADI

CAPITULO I

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.– Ámbito territorial y funcional.

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales en cualquier centro de trabajo del personal adscrito a LSB-USO Euskadi.

Artículo 2.– Ámbito personal.

Será de aplicación a los trabajadores/as que presten sus servicios retribuidos en el ámbito territorial y funcional del artículo anterior, cuya relación con el Sindicato, sea estrictamente laboral a todos los efectos.

Se excluyen de manera expresa de este Convenio Colectivo, a todas aquellas personas que, por su propia y libre voluntad son dirigentes del Sindicato, es decir, elegidas por el Congreso Nacional, Consejo Nacional, por los Congresos de las Federaciones y Uniones Nacionales de Euskadi y por tanto están sujetas a la temporalidad, revocabilidad y ordenamiento propio de los cargos electos. Todas estas personas se regirán por el Reglamento Interno para el personal electo que será aprobado por el Consejo Nacional y en lo económico por lo dispuesto por los Presupuestos Económicos anuales aprobados por el Consejo Nacional de LSB-USO Euskadi.

Artículo 3.– Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá una vigencia desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2014.

Terminada su vigencia, se entenderá prorrogado de año en año, mientras que, por cualquiera de las partes, no sea solicitada en forma legal su revisión o rescisión, con un mes de antelación, como mínimo, a su término o al de cualquiera de sus prórrogas.

CAPITULO II

TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 4.– Jornada de trabajo.

La jornada efectiva de trabajo será de 1.580 horas durante el año 2012 Para el año 2013 y 2014 se actualizará la jornada anual conforme a lo aprobado en el Consejo Nacional de LSB-USO Euskadi.

Artículo 5.– Vacaciones.

Duración y disfrute:

Las vacaciones anuales serán de 22 días laborables de lunes a viernes.

Las vacaciones se devengarán y disfrutarán por años naturales, siendo proporcionales al tiempo efectivo de trabajo en dicho periodo, computándose por doceavas partes, tomando la fracción de mes como completo. Los periodos de baja por enfermedad o accidente de trabajo se computarán como trabajados a estos efectos.

Las vacaciones se disfrutarán de forma ininterrumpida, siempre que ello no afecte al funcionamiento de las sedes y servicios.

Artículo 6.– Permisos retribuidos.

El personal, previo aviso y justificación, tendrá derecho a permisos retribuidos, por las siguientes causas:

1.– Dos días naturales en los casos de fallecimiento y accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Si se trata del cónyuge, padres o hijos, el plazo será de cuatro días naturales.

Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite realizar un desplazamiento superior a 300 Km., los plazos se ampliarán en dos días naturales.

2.– Dos días laborables de trabajo, por nacimiento o adopción de hijo/a.

3.– Un día natural por enlace matrimonial de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

4.– Un día natural por traslado de domicilio habitual.

5.– Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.

6.– Por el tiempo necesario para asistir a consulta medica.

7.– Por el tiempo necesario para asistir a exámenes, al personal que realice estudios para la obtención de un título profesional, previa la justificación correspondiente.

8.– El personal podrá faltar al trabajo durante el tiempo que sea preciso para cumplir deberes inexcusables de carácter público y personal, que no hayan sido provocados por él.

Estas ausencias, se comunicarán a la CENE con la suficiente antelación y se justificará la ausencia al trabajo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

Artículo 7.– Excedencias.

7.1.– La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá:

Por la designación o elección del trabajador para un cargo público representativo que imposibilite la asistencia al trabajo.

El periodo de vigencia será el del desempeño del cargo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

7.2.– El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Cuando esté disfrutando de un periodo de excedencia, y antes de

que finalice, el trabajador podrá solicitar, por una sola vez, la concesión de prórroga por un periodo que, sumado al anterior, no exceda en su totalidad de cinco años.

La excedencia, o la prórroga en su caso, se solicitarán con un mes de antelación.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeren en la empresa.

7.3.– Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Los periodos de excedencia por encima de los previstos en este apartado, se regirán por las normas de la excedencia voluntaria.

7.4.– En referencia a lo no especificado en el presente articulado se aplicará lo recogido en el Estatuto del Trabajador.

CAPITULO III

ESTRUCTURA PROFESIONAL

Sección 1.– Clasificación profesional.

Artículo 8.– Clasificación profesional.

El personal que preste sus servicios, será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde con las necesidades de LSB-USO, que facilite la mejor integración de todo el colectivo y mejore su adecuación en todo momento mediante la oportuna formación.

Es contenido de la relación contractual laboral el desempeño de las funciones que conlleva su categoría profesional, debiendo en consecuencia, ocupar cualquier puesto de la misma, habiendo recibido previamente la formación adecuada al nuevo puesto cuando ella sea necesaria.

Artículo 9.– Divisiones funcionales.

Todos los trabajadores estarán incluidos en una de las divisiones de Técnicos, Permanentes y Administrativos.

a) Técnicos. Es el personal con alto grado de cualificación, experiencia y aptitudes, equivalentes a las que se pueden adquirir con titulaciones superiores y medias.

b) Permanentes. Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia puede realizar tareas sindicales que comporten atención a las personas.

c) Administrativos. Es el personal que por sus conocimientos y/o experiencia ejecuta tareas administrativas, de organización, informáticas y tareas auxiliares.

Sección 2.– Incidencias del contrato de trabajo.

Artículo 10.– Ingreso de personal.

El ingreso o admisión se realizará mediante la superación del reconocimiento médico, pruebas profesionales y psicotécnicas que LSB-USO estime en cada caso oportunas, en función del puesto a ocupar y, finalmente, del periodo de prueba establecido en el artículo siguiente.

Artículo 11.– Periodo de prueba.

Una vez seleccionada la persona que deberá ocupar el puesto de trabajo, seguirá el periodo de prueba de formación teórico-práctica que se indica a continuación:

a) Técnicos: 6 meses.

b) Permanentes: 4 meses.

c) Administrativos: 3 meses.

En este periodo, tanto el trabajador como LSB-USO, podrán resolver libremente el contrato sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

El periodo de prueba será de trabajo efectivo en todos los casos, descontando, por tanto los periodos en los que, por incapacidad temporal, maternidad, adopción o acogimiento, se hay interrumpido.

Terminado con aptitud el periodo de prueba, el contrato producirá plenos efectos.

Artículo 12.– Cese Voluntario.

En este caso el trabajador vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de LSB-USO, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

a) Técnicos: 3 meses.

b) Permanentes: 15 días.

c) Administrativos: 15 mes.

El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a LSB-USO a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el aviso.

CAPITULO IV

IGUALDAD DE GÉNERO

Artículo 13.– Plan de Igualdad.

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en el ámbito del presente Convenio regirá el Plan de Igualdad que a tal efecto apruebe el Consejo Nacional de LSB-USO Euskadi.

CAPITULO V

RÉGIMEN ECONÓMICO

Sección 1. ESTRUCTURA DE LAS RETRIBUCIONES

Artículo 14.– Disposición General.

Para el año 2012 se aplicaran las tablas salariales aprobadas en los Presupuesto Económicos en el Consejo Nacional de LSB-USO Euskadi y que se recogen en el anexo I.

Para los años 2013 y 2014 se realizará la actualización de los conceptos retributivos aprobados por el Consejo Nacional de LSB-USO Euskadi conforme al artículo 17 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 15.– Conceptos retributivos.

La suma de remuneraciones que corresponden al personal comprende los conceptos que determine el Consejo Nacional de Euskadi.

1.– Sueldo.

2.– Complementos salariales.

2.1.– De puesto de trabajo.

CENE

Permanente

Administrativo

Técnico

2.2.– Gratificaciones extraordinarias.

Julio

Diciembre

Sección 2.– Pago de salarios.

Artículo 16.– Forma y fecha de pago de salarios.

Se entregará a cada trabajador un recibo de salarios en el que se especifique claramente y por separado, las cantidades devengadas a percibir, así como las sumas a deducir por todos los conceptos.

El salario se pagará mensualmente, mediante transferencia bancaria, el día 1 del mes siguiente a periodo devengado, o el día anterior si aquél fuese festivo.

Artículo 17.– Actualización.

Las tablas salariales se actualizarán anualmente según lo establecido en los Presupuestos Económicos anuales aprobados por el Consejo Nacional de LSB–USO Euskadi.

Artículo 18.– Tabla de Salarios.

Los conceptos retributivos actualizados correspondientes a cada Categoría son los fijados en la Tabla de Salarios aprobada en el Consejo Nacional de LSB-USO Euskadi.

CAPITULO VI

CÓDIGO DE CONDUCTA LABORAL

Artículo 19.– Principios ordenadores.

El presente Código de Conducta Laboral tiene por objeto el mantenimiento de un ambiente laboral respetuoso con la normal convivencia, ordenación técnica y organización, así como la garantía y defensa de los derechos y legítimos intereses de trabajadores y sindicato.

La CENE podrá sancionar las acciones u omisiones culpables de los trabajadores/as que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establece en los artículos siguientes.

Corresponde a la CENE en uso de la facultad de Dirección, imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Capítulo.

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

La empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Impuesta la sanción, el cumplimiento temporal de la misma se podrá dilatar hasta 60 días después de la fecha de su imposición.

Artículo 20.– Graduación de las faltas.

Toda falta cometida por los trabajadores/as se clasificará en atención a su trascendencia o intención en: leve, grave o muy grave.

Artículo 21.– Faltas leve.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un periodo de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el periodo de un mes.

c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.

d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por periodos breves de tiempo, si como consecuencia de ello, se ocasionase perjuicio de alguna consideración en las personas o en las cosas.

e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y materiales de trabajo de los que se fuera responsable.

f) La desatención o falta de corrección en el trato con las personas.

g) No comunicar los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio.

h) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia del trabajador/a que tengan incidencia en la Seguridad Social o en la Administración tributaria.

i) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.

j) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.

k) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 22.– Faltas grave.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de tres ocasiones en el periodo de un mes.

b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el periodo de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando la inasistencia ocasionase perjuicio de alguna consideración.

c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.

d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de trabajo de manera reiterada y causando, con ello, un perjuicio al desarrollo laboral.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una trascendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia.

g) Suplantar a otro trabajador/a, alterando los registros y controles de entrada a equipos informáticos.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve (excluida la falta de puntualidad) aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción.

k) Cualquier atentado contra la libertad sexual de los trabajadores/as que se manifieste en ofensas verbales o físicas, falta de respeto a la intimidad o a la dignidad de las personas.

Artículo 23.– Faltas muy grave.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de diez ocasiones durante el periodo de un mes, o bien más de veinte en un año.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como al Sindicato o a cualquier otra persona dentro de las dependencias y oficinas, o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose de baja el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada, aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable.

f) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas, si supone alteración en las facultades físicas o psicológicas en el desempeño de las funciones.

g) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada confidencialidad.

h) La realización de actividades que impliquen competencia desleal.

i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

j) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes.

k) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el periodo de dos meses y hayan sido objeto de sanción.

l) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad los actos realizados por superiores con infracción manifiesta y deliberada de los preceptos legales y con perjuicio para el trabajador/a.

m) Los atentados contra la libertad sexual que se produzcan aprovechándose de una posición de superioridad laboral o se ejerzan sobre personas especialmente vulnerables por su situación personal o laboral.

Artículo 24.– Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas señaladas son las siguientes:

– Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

– Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

– Por faltas muy graves:

.Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veintiún a sesenta días.

Despido.

Artículo 25.– Prescripción.

Dependiendo de su graduación, las faltas prescriben a los siguientes días:

Faltas leves: diez días.

Faltas graves: veinte días.

Faltas muy graves: sesenta días.

La prescripción de las faltas señaladas empezará a contar a partir de la fecha en la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o preliminar que pueda instruirse en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 26.– Cumplimiento de las sanciones.

Las sanciones de suspensión de empleo y sueldo que pudieran imponerse por la comisión de las faltas laborales tipificadas en el presente Capítulo, serán cumplidas, sin que el inicio de su cómputo pueda exceder de los seis meses siguientes a la fecha de la notificación.

CAPITULO VII

PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 27.– Incapacidad Temporal.

Incapacidad Temporal derivada de enfermedad y accidente no laboral.

El personal que, como consecuencia de enfermedad o accidente no laboral, se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, percibirá una cantidad complementaria a cargo de la empresa, hasta alcanzar el 100% de su retribución, en jornada normal.

Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

El personal que, como consecuencia de accidente de trabajo, se encuentre en situación de Incapacidad Temporal, percibirá una cantidad complementaria a cargo de la empresa, hasta alcanzar el 100% de su retribución, en jornada normal.

Artículo 28.– Maternidad.

Durante el periodo de descanso que se disfrute por los motivos previstos en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se garantizará al personal afectado, tomando como referencia la prestación que por maternidad le corresponda con cargo a la Seguridad Social, el complemento recogido en el artículo 27 de este Convenio.

Artículo 29.– Comisión paritaria de seguimiento y garantía.

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria de Seguimiento y Garantía compuesta por un representante de cada parte:

de una parte, la Representación de los Trabajadores: don Iñaki Leonardo San Martin,

y de la otra, representando a la Comisión Ejecutiva Nacional de Euskadi: doña M.ª Begoña Suero Sanjurjo.

Ambas partes gozarán de voz y de voto, pudiendo ser asistidos por Asesores, si las partes lo estiman conveniente. Tales Asesores tendrán voz pero no voto.

Artículo 30.– Funciones de la comisión paritaria.

Como órgano de interpretación de este Convenio, la Comisión Paritaria de Seguimiento y Garantía tendrán las funciones específicas siguientes:

1.– Interpretación del presente Convenio por vía general, que podrán solicitar cuantos tengan interés directo en ello.

2.– Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a Organismos o Autoridades Públicas.

3.– Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas de este Convenio.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por ley corresponden a las Autoridades Administrativas y Judiciales.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.– Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Segunda.– Compensaciones y absorciones.

Las condiciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio Colectivo serán consideradas o comparadas global, conjunta y anualmente y no por conceptos aislados, por que absorberán o compensaran cualquier condición económica particular que pueda estar establecida, o en el futuro se establezca, por disposición legal, reglamentaria o paccionada, en términos que puedan considerarse aisladamente mas beneficiosos en relación con la regulación establecida en el ámbito de este Convenio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

El presente Convenio Colectivo deroga las normas anteriores sobre las mismas materias contenidas en Pactos, Acuerdos, y Convenios Colectivos dentro de su ámbito funcional y geográfico, en todo aquello en lo que se oponga a su contenido.

DISPOSICIÓN FINAL.– Derecho supletorio.

En lo no previsto en este Convenio, se aplicara como derecho supletorio lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Acuerdos del sector y demás disposiciones legales vigentes.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES

Consejo Nacional de Euskadi 25 febrero 2012 (Punto 6)

TABLA 2012 Salario Año:

CENE	22.800,54
Permanente	19.957,42
Administrativo	19.191,62
Técnico 1	22.800,54