



II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SEC. PRODUCT., COMERCIO Y TRABAJO

9186 RESOL. CONV. COLECTIVO PIMESA

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del convenio colectivo provincial de la empresa Promociones e Iniciativas Municipales de Elche SA (PIMESA). **Código convenio 03100602012017.**

VISTO el texto Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 28/7/2017, suscrito por las representaciones de la empresa y de los trabajadores y, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 7/2015, de 29 de junio del Presidente de la Generalitat por el que se



determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 157/2015, de 18 de septiembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía Sostenible, sectores productivos, comercio y trabajo, **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Acuerdo.-

Segundo.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Alicante, 22 de agosto de 2017

La Directora Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos,

Comercio y Trabajo

Emilia González Carrión



Convenio Colectivo de la empresa Promociones e Iniciativas Municipales de Elche S.A. (PIMESA)

2017-2020

ÍNDICE

CAPÍTULO PRELIMINAR. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL

ARTÍCULO 5. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

ARTÍCULO 6. EFICACIA, ALCANCE OBLIGACIONAL Y CONCURRENCIA



ARTÍCULO 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ARTÍCULO 8. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

ARTÍCULO 9. COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y GESTIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 10. PRINCIPIOS ESENCIALES

ARTÍCULO 11. ÓRGANOS EJECUTIVOS EN MATERIA DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 12. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 13. GRUPOS PROFESIONALES

ARTÍCULO 14. PERSONAL DEL GRUPO P1

ARTÍCULO 15. PERSONAL DEL GRUPO P2

ARTÍCULO 16. PERSONAL DEL GRUPO P3

ARTÍCULO 17. PERSONAL DEL GRUPO P4

ARTÍCULO 18. PERSONAL DEL GRUPO P5



ARTÍCULO 19. ORDENACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 20. CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

CAPÍTULO IV. PERSONAL AL SERVICIO DE PIMESA

ARTÍCULO 21. PERSONAL LABORAL FIJO

ARTÍCULO 22. PERSONAL LABORAL RECURRENTE

ARTÍCULO 23. PERSONAL LABORAL TEMPORAL

ARTÍCULO 24. PERSONAL LABORAL DISCAPACITADO

Capítulo V. CONDICIONES GENERALES DE ACCESO AL TRABAJO

ARTÍCULO 25. OFERTA DE EMPLEO

ARTÍCULO 26. PERSONAS CON DISCAPACIDAD

ARTÍCULO 27. PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 28. COMISIÓN DE SELECCIÓN

ARTÍCULO 29. PRUEBAS DE APTITUD

ARTÍCULO 30. CONTRATACIÓN



ARTÍCULO 31. PERÍODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 32. SISTEMA DE ACCESO AL TRABAJO DEL PERSONAL RECURRENTE DE PIMESA

ARTÍCULO 33. SISTEMA ESPECIAL DE ACCESO AL TRABAJO PARA EL PERSONAL DE PIMESA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

ARTÍCULO 34. SISTEMA DE ACCESO AL TRABAJO POR REINCORPORACIÓN DE EXCEDENCIA

CAPÍTULO VI. DERECHOS, PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y OBLIGACIONES LABORALES

ARTÍCULO 35. DERECHOS LABORALES

ARTÍCULO 36. DEBERES LABORALES

ARTÍCULO 37. CÓDIGO DE CONDUCTA

ARTÍCULO 38. OBLIGACIONES LABORALES ESPECÍFICAS

ARTÍCULO 39. RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

CAPÍTULO VII. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 40. JORNADA

ARTÍCULO 41. DESCANSO SEMANAL Y FIESTAS

ARTÍCULO 42. PERÍODO DE DESCANSO JORNADA CONTINUADA



ARTÍCULO 43. REGÍMENES ESPECIALES

ARTÍCULO 44. RÉGIMEN DE FLEXIBILIDAD HORARIA

ARTÍCULO 45. TRABAJO A TURNOS

ARTÍCULO 46. CALENDARIO ANUAL

ARTÍCULO 47. CONTROL DE HORARIO

ARTÍCULO 48. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS

ARTÍCULO 49. HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 50. BOLSA DE DEFECTO DE HORAS

ARTÍCULO 51. VACACIONES ANUALES

ARTÍCULO 52. PERMISOS

ARTÍCULO 53. REDUCCIONES DE JORNADA

ARTÍCULO 54. JUSTIFICACIÓN DE LOS PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 55. PRINCIPIOS GENERALES.

ARTÍCULO 56. ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS



ARTÍCULO 57. SALARIO BASE

ARTÍCULO 58. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 59. PLUSES SALARIALES

ARTÍCULO 60. COMPLEMENTO POR CANTIDAD DE TRABAJO

ARTÍCULO 61. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

ARTÍCULO 62. PLUSES EXTRASALARIALES

ARTÍCULO 63. DEVENGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

ARTÍCULO 64. ABONO DE RETRIBUCIONES.

ARTÍCULO 65. INCREMENTOS ECONÓMICOS

ARTÍCULO 66. PRESTACIÓN ECONÓMICA EN LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

CAPÍTULO IX. CONDICIONES SOCIO-LABORALES

ARTÍCULO 67. ROPA DE TRABAJO

ARTÍCULO 68. PRENDAS Y PROTECCIONES DE SEGURIDAD

ARTÍCULO 69. CONCESIÓN DE PRÉSTAMOS

ARTÍCULO 70. ASISTENCIA LEGAL



ARTÍCULO 71. SEGURO DE ACCIDENTES

ARTÍCULO 72. PREMIO DE PERMANENCIA

ARTÍCULO 73. CARNETS PROFESIONALES Y CUOTAS DE COLEGIACIÓN

ARTÍCULO 74. SERVICIO DE MANUTENCIÓN

ARTÍCULO 75. UTILIZACIÓN DE APARCAMIENTO

CAPÍTULO X. PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 76. PROMOCIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 77. PROMOCIÓN HORIZONTAL

ARTÍCULO 78. PROMOCIÓN A PUESTOS DE MANDO

ARTÍCULO 79. PROMOCIÓN INTERNA

ARTÍCULO 80. BASES REGULADORAS DEL PROCESO DE PROVISIÓN

ARTÍCULO 81. COMISIÓN DE VALORACIÓN

ARTÍCULO 82. PRUEBAS DE APTITUD

ARTÍCULO 83. CONTRATACIÓN POR PROMOCIÓN PROFESIONAL



CAPÍTULO XI. FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 84. DERECHO A LA FORMACIÓN CONTINUA

ARTÍCULO 85. PLAN DE FORMACIÓN ANUAL

CAPÍTULO XII. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 86. MOVILIDAD FUNCIONAL

ARTÍCULO 87. PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJO

ARTÍCULO 88. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 89. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

ARTÍCULO 90. EXCEDENCIAS

ARTÍCULO 91. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN O DERIVADAS DE FUERZA MAYOR

ARTÍCULO 92. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

ARTÍCULO 93. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

ARTÍCULO 94. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL/A TRABAJADOR/A

ARTÍCULO 95. DESPIDO



ARTÍCULO 96. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 97. FALTAS Y SANCIONES

ARTÍCULO 98. CLASES DE FALTAS

ARTÍCULO 99. FALTAS LEVES

ARTÍCULO 100. FALTAS GRAVES

ARTÍCULO 101. FALTAS MUY GRAVES

ARTÍCULO 102. SANCIONES

ARTÍCULO 103. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 104. MEDIDAS PROVISIONALES

ARTÍCULO 105. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

CAPÍTULO XIV. DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 106. COMITÉ DE EMPRESA

ARTÍCULO 107. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA Y COMPETENCIAS



ARTÍCULO 108. CAPACIDAD Y SIGILO PROFESIONAL

ARTÍCULO 109. GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS

ARTÍCULO 110. DERECHOS DE INFORMACIÓN. TABLÓN DE ANUNCIOS

ARTÍCULO 111. CUOTA SINDICAL

ARTÍCULO 112. DERECHOS DE AFILIACIÓN Y PROPAGANDA

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALS

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. PROTOCOLO ACOSO LABORAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. PLANTILLA DE PIMESA A LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTE CONVENIO DE EMPRESA

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA PLANTILLA DE PIMESA A LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTE CONVENIO DE EMPRESA

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. DESARROLLO DE LAS FUNCIONES DE CADA PUESTO DE TRABAJO



DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. PLUS DE ESPECIAL DEDICACIÓN

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNDECIMA. REGLAMENTO PROMOCIÓN HORIZONTAL

DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA. CAMBIOS NORMATIVOS CON INCIDENCIA EN EL CONVENIO DE EMPRESA

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA. BOLSA DE TRABAJO VIGENTE

ANEXOS

ANEXO I. GRUPOS DE CLASIFICACIÓN Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

ANEXO II. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

ANEXO III. CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA LA ACTUAL PLANTILLA DE PIMESA

ANEXO IV. RELACIÓN DE PERSONAS QUE TIENEN LA CONSIDERACIÓN DE PERSONAL LABORAL RECURRENTE DE PIMESA

ANEXO V. TABLA SALARIAL

ANEXO VI. TABLA DE PLUSES



CAPÍTULO PRELIMINAR. DETERMINACIÓN DE LAS PARTES QUE LO CONCIERTAN

Conciertan este Convenio de una parte, Promociones e Iniciativas Municipales de Elche S.A (PIMESA), representada por la Gerencia; y, de otra parte, el personal laboral representado por el Comité de Empresa de PIMESA compuesto por la Central Sindical Independiente de Funcionarios (CSIF), el Sindicato Independiente (SI), el Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT) y por el Sindicato Comisiones Obreras (CC.OO.). Ambas partes se reconocen con capacidad y legitimación suficiente, para negociar el presente Convenio, como interlocutores válidos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 87.2 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL

Las normas del presente Convenio regulan las relaciones de trabajo entre Promociones e Iniciativas Municipales de Elche S.A. (en adelante, PIMESA o la Empresa) y su personal laboral, en el desarrollo de todas las actividades de la Empresa que ejerce para cumplir con sus fines sociales.



PIMESA es una sociedad mercantil local, cuyo capital social pertenece íntegramente al Ayuntamiento de Elche, creada el 5 de enero de 1990 como un instrumento de gestión directa de las competencias municipales de carácter urbanístico y de vivienda, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Como sociedad mercantil local, con forma jurídica de sociedad anónima unipersonal, PIMESA se rige íntegramente, por el ordenamiento jurídico privado, salvo las materias en que le son de aplicación la normativa presupuestaria, contable, de control financiero, de control de eficacia y contratación.

PIMESA es una entidad de derecho privado que forma parte del sector público institucional, según lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y está sometida en su actuación a los principios de legalidad, eficiencia, estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera así como al principio de transparencia en su gestión.

En el año 2012, el Ayuntamiento de Elche se propuso la adecuación, reestructuración y reordenación de su sector público, tanto administrativo como empresarial; aprobando que PIMESA absorbiera a la empresa municipal Iniciativas y Transportes de Elche S.A. (INTESA), asumiendo su actividad y fines sociales. La fusión tuvo efectos mercantiles desde el 13 de julio de 2012.

De acuerdo con la legislación de Contratos del Sector Público, PIMESA es una sociedad mercantil que tiene la consideración de entidad perteneciente al sector público, es un poder adjudicador que no reúne la condición de Administración Pública y sus contratos tienen el carácter de privados.



ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL

Las normas contenidas en este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que actualmente tiene PIMESA, así como en aquellos centros que se puedan crear en el futuro.

ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL

1. Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todas las personas que presten servicios bajo la dependencia y por cuenta de PIMESA, cualquiera que sea la modalidad de su contratación y su grupo profesional.

2. El personal de alta dirección de la Empresa se regirá por lo dispuesto en su contrato de trabajo y por la normativa especial que le resulte de aplicación.

Si un cargo directivo no ha sido contratado como tal, sino que accede a dicho puesto desde otro de la plantilla de PIMESA por nombramiento del Consejo de Administración de la Empresa, solamente estará excluido de la aplicación de este Convenio mientras desempeñe dicho cargo y para las condiciones que deriven exclusivamente del mismo.

ARTICULO 4. ÁMBITO TEMPORAL



1. Este Convenio de Empresa entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2017, y su duración será de cuatro años a contar desde dicha fecha, es decir hasta el día 31 de diciembre de 2020, con independencia de la fecha en que, una vez registrado en el organismo competente en la materia, sea publicado oficialmente.
2. El presente Convenio, una vez finalizado su periodo inicial de vigencia, se prorrogará de año en año si no mediara denuncia expresa de las partes firmantes del mismo.
3. Durante las negociaciones para la revisión del presente Convenio Colectivo, se mantendrá su vigencia y continuará rigiendo, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro negociado y acordado entre las partes.
4. Las partes podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación de alguno o algunos de los contenidos prorrogados de este Convenio, con el fin de adaptarlos a las condiciones en las que, tras la terminación de la vigencia pactada, se desarrolle la actividad de la Empresa. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

ARTÍCULO 5. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

1. Cualquiera de las dos partes firmantes del presente Convenio podrá solicitar por escrito a la otra la denuncia del mismo, con un mínimo de tres meses de antelación al vencimiento del plazo inicial señalado en el artículo anterior o cualquiera de sus prórrogas.



2. La parte que formule la denuncia, deberá acompañar propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación se enviará copia, a efectos de registro al organismo oficial con competencias en materia de Convenios Colectivos.
3. La negociación del nuevo Convenio, una vez denunciado el anterior, deberá comenzar en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación de la denuncia, constituyéndose en ese plazo la Comisión Negociadora entre la representación de la Empresa y de los/las trabajadores/as, acordando ambas partes un plan de negociación y un calendario.

ARTÍCULO 6. EFICACIA, ALCANCE OBLIGACIONAL Y CONCURRENCIA

1. Este Convenio de Empresa se suscribe al amparo de los artículos 82 y 83.1 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, obligando a PIMESA y a toda su plantilla de personal laboral durante todo el tiempo de su vigencia.
2. Las condiciones del presente Convenio sustituyen a la totalidad de las aplicables a la plantilla en la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza o el origen de su existencia. Los anteriores convenios de aplicación al personal laboral de PIMESA, en la totalidad de sus disposiciones, quedan sin eficacia y alcance obligacional.



3. Este Convenio, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, estando condicionado a las disposiciones de obligado cumplimiento derivadas de la normativa de aplicación al personal laboral de las empresas públicas que adoptan la forma de sociedad mercantil.

4. En lo no previsto en este Convenio Colectivo, será de aplicación las disposiciones legales de carácter general que regulen las relaciones de trabajo y la normativa de aplicación al personal laboral de las empresas públicas que adoptan la forma de sociedad mercantil.

ARTÍCULO 7. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

El presente Convenio tiene un carácter indivisible a todos los efectos, en el sentido de que las condiciones pactadas en el mismo constituyen un todo orgánico unitario y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente vinculadas a la totalidad, por lo que no podrán ser renegociadas separadamente de su contexto, ni pretenderse la aplicación de parte de su articulado desechando el resto, sino que siempre habrá de ser aplicado y observado en su integridad.

ARTÍCULO 8. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

1. Las disposiciones contenidas en este Convenio son, en su conjunto, más beneficiosas para el personal de la Empresa que las condiciones laborales de aplicación anteriores a su entrada en vigor.



2. Se respetan las condiciones más beneficiosas que las personas que integran la plantilla de PIMESA tienen reconocidas a título personal, con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio, de forma expresa y como garantía "ad personam".

ARTÍCULO 9. COMISIÓN DE VIGILANCIA E INTERPRETACIÓN

1. Para la interpretación y cumplimiento de este Convenio se constituirá una Comisión de Vigilancia e Interpretación del mismo, integrada por dos representantes de la plantilla designados por el Comité de Empresa y dos representantes de la Empresa nombrados por el Consejo de Administración de PIMESA.

2. La Comisión de Vigilancia e Interpretación tendrá las siguientes funciones:

- a) Aclarar cualquier duda de interpretación sobre lo acordado en el Convenio.
- b) Vigilar la aplicación correcta del Convenio.
- c) Arbitraje en todas las cuestiones que sean sometidas a su consideración y que se deriven de la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- d) Dar conocimiento de los acuerdos adoptados a las personas afectadas.
- e) Conocer y mediar en los conflictos individuales y/o colectivos que se le planteen.
- f) Subsanan posibles errores materiales y del cálculo en las tablas salariales del Convenio



- g) Todas aquellas materias no previstas en este enunciado y que requieran una interpretación del presente Convenio.
- h) Solventar las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Los miembros de la Comisión nombrarán entre ellos a un Presidente y a un Secretario de Actas.
4. La Comisión se reunirá cuantas veces lo estime necesario para la buena marcha de este Convenio, entendiéndose válidamente constituida cuando asistan al menos tres vocales, estando representadas todas las partes. Los acuerdos de la Comisión se aprobarán por mayoría de sus miembros.
5. La Comisión podrá acordar la designación de asesores ocasionales en cuantas materias sean de su competencia, a propuesta de las partes.
6. La Comisión deberá emitir sus informes en el plazo máximo de quince días hábiles, salvo que por normativa legal se establezca otro plazo, a contar desde el momento que se los hayan solicitado por escrito, a través de las partes firmantes del presente Convenio o de la autoridad laboral o de la jurisdicción competente.
7. Será requisito necesario para la tramitación de un proceso de conflicto colectivo que verse sobre la aplicación e interpretación de este Convenio o de impugnación del mismo, ante la jurisdicción competente, acudir previa y preceptivamente a la Comisión de Vigilancia e Interpretación, bien para que emita la resolución correspondiente sobre la controversia suscitada, bien solicitando la mediación o arbitraje de la



misma. La resolución de la Comisión deberá producirse en el plazo máximo de quince días hábiles, a contar desde el día que se haya instruido el correspondiente expediente, para lo que contará con diez días hábiles desde el día que obre en poder de la Comisión toda la documentación sobre la que verse la controversia.

8. Para acudir a la Comisión de Vigilancia e Interpretación habrá de hacerse necesariamente y siempre a través de alguna de las partes firmantes del presente Convenio, sin perjuicio de los requerimientos que al efecto puedan cursar tanto la jurisdicción social como la administración pública. Cualquier escrito dirigido a la Comisión que no sea comunicado de la forma expresada no será tramitado, no siendo por lo tanto preceptivo contestarlo.



CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y GESTIÓN DEL PERSONAL

ARTÍCULO 10. PRINCIPIOS ESENCIALES

1. A PIMESA, como empresa cuyo capital social pertenece íntegramente al Ayuntamiento de Elche, le es de aplicación lo dispuesto en la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en el sentido de que el personal laboral de las empresas públicas que adopten la forma de sociedad mercantil se regirá por su normativa específica, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, apartado 4, de la mencionada ley.

2. Corresponde al Consejo de Administración de PIMESA aprobar anualmente la plantilla de la Empresa, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a personal laboral.

La plantilla de PIMESA deberá responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con las necesidades que requieren las actividades de la Empresa para cumplir con sus fines sociales; teniendo en cuenta, en todo caso, las posibles condiciones que puedan fijarse en la normativa de aplicación al personal laboral de las empresas públicas que adoptan la forma de sociedad mercantil.



3. La selección de todo el personal laboral fijo de PIMESA, debe realizarse de acuerdo con la Oferta de Empleo que apruebe el Consejo de Administración de la Empresa, mediante convocatoria pública y a través de procedimientos en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

4. Los órganos de gobierno de la Empresa, Consejo de Administración y Gerencia, aplicarán una política de recursos humanos que tenga en cuenta los siguientes fundamentos de actuación:

- a) Servicio a la ciudadanía y a los intereses generales.
- b) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- c) Sometimiento pleno a la Ley y al Derecho.
- d) Igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- e) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio.
- f) Eficacia en la planificación y gestión de los recursos humanos.
- g) Desarrollo y cualificación profesional permanente del personal.
- h) Transparencia.
- i) Evaluación y responsabilidad en la gestión.
- j) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas.



k) Negociación colectiva y participación, a través del Comité de Empresa, en la determinación de las condiciones de empleo.

ARTÍCULO 11. ÓRGANOS EJECUTIVOS EN MATERIA DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

1. Los órganos ejecutivos competentes en materia de recursos humanos en PIMESA son los siguientes:

- a) El Consejo de Administración.
- b) La Gerencia.

2. El Consejo de Administración de PIMESA tiene atribuidas las siguientes competencias en materia de política de recursos humanos:

- a) Impulsar, supervisar y coordinar la política de recursos humanos de PIMESA.
- b) Aprobar anualmente la plantilla de la Empresa.
- c) Aprobar la Oferta de Empleo y los instrumentos de planificación de personal.
- d) Aprobar los programas y el contenido de las pruebas de selección de personal, convocarlas y designar sus tribunales, en los términos establecidos en el presente Convenio.



- e) Realizar las contrataciones de personal laboral fijo, una vez superados los procedimientos selectivos aprobados.
- f) Establecer las instrucciones y directrices a que debe sujetarse la Gerencia en la negociación con el Comité de Empresa en materia de condiciones laborales.
- g) Acordar la extinción de los contratos del personal laboral.
- h) Resolver los asuntos laborales que se le planteen.

3. La Gerencia de PIMESA tiene atribuidas las siguientes competencias en materia de política de recursos humanos:

- a) Proponer al Consejo de Administración de la Empresa la política de recursos humanos de PIMESA y ejecutarla de acuerdo con sus directrices.
- b) Dirigir, gestionar y administrar los recursos humanos de la Empresa, adoptando las decisiones sobre sistemas, métodos y procedimientos de organización del trabajo que considere oportuno para cumplir las directrices marcadas por el Consejo de Administración, los fines sociales y los objetivos empresariales.
- c) Elevar al Consejo de Administración la propuesta de plantilla de la Empresa, para su aprobación.
- d) Realizar la propuesta de Oferta de Empleo y los instrumentos de planificación de personal, para su aprobación por el Consejo de Administración.
- e) Establecer y negociar con el Comité de Empresa las bases de selección y de provisión de personal, para su aprobación por el Consejo de Administración.
- f) Organizar los procedimientos selectivos hasta la propuesta de la contratación del personal laboral fijo al Consejo de Administración.



- g) Realizar las contrataciones de personal laboral temporal, una vez superados los procedimientos selectivos que correspondan.
- h) Intervenir en las negociaciones con el Comité de Empresa respecto de las condiciones laborales en el ámbito de sus competencias y facultades.
- i) Impulsar, coordinar y, en su caso, establecer y ejecutar los planes y medidas en materia de formación del personal de PIMESA.
- j) Proponer al Consejo, de forma motivada, la extinción de los contratos del personal laboral.



CAPÍTULO III. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 12. SISTEMA DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. El sistema de clasificación profesional del personal laboral de PIMESA se establece mediante grupos profesionales.

El personal de PIMESA se estructura en grupos de clasificación profesional por razón del carácter homogéneo de las funciones a desempeñar y de las competencias, las capacidades y los conocimientos comunes acreditados a través de un procedimiento selectivo.

2. Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a cada trabajador/a.

3. El grupo profesional constituye el espacio clasificatorio dentro del cual se articula la polivalencia, la movilidad funcional y la flexibilidad.

4. La definición de los grupos profesionales de PIMESA se ha ajustado a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres.



5. Los criterios de asignación de personas empleadas a los grupos profesionales serán: su formación académica o su aptitud profesional, y, el contenido general de la prestación.

Se entiende por formación académica la titulación académica requerida para cada grupo profesional y por aptitud profesional la experiencia y el nivel de conocimientos reconocidos por la Empresa como equivalentes a la titulación académica requerida para cada grupo profesional. Por contenido general de la prestación se entiende el conjunto de funciones principales de cada grupo profesional.

6. La clasificación profesional del personal consignada en el presente Convenio es meramente enunciativa y no implica que se hayan de tener previstos todos los grupos profesionales y dentro de ellos las divisiones orgánicas y funcionales.

El Consejo de Administración, a propuesta de la Gerencia de PIMESA, podrá crear nuevos grupos de clasificación profesional y/o categorías profesionales, previo informe del Comité de Empresa.

7. En la plantilla de PIMESA que apruebe anualmente el Consejo de Administración de la Empresa, se hará constar expresamente para cada puesto de trabajo, su grupo de clasificación profesional.

ARTÍCULO 13. GRUPOS PROFESIONALES



1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior, se definen en PIMESA cinco grupos profesionales que se denominan P1, P2, P3, P4 y P5:
2. Grupo profesional P1. Quedarán encuadradas en este grupo aquellas personas empleadas que ocupen puestos que requieran, al menos, titulación universitaria superior o titulación académica equivalente con los mismos efectos profesionales.
3. Grupo profesional P2. Quedarán encuadradas en este grupo aquellas personas empleadas que ocupen puestos que requieran, al menos, titulación universitaria media o titulación académica equivalente con los mismos efectos profesionales.
4. Grupo profesional P3. Quedarán encuadradas en este grupo aquellas personas empleadas que ocupen puestos que requieran, al menos, formación profesional de grado superior o titulación académica equivalente con los mismos efectos profesionales.
5. Grupo profesional P4. Quedarán encuadradas en este grupo aquellas personas empleadas que ocupen puestos que requieran, al menos, formación profesional de grado medio o titulación académica equivalente con los mismos efectos profesionales o suficiente experiencia y acreditados conocimientos, ambos reconocidos como equiparables por la Empresa.
6. Grupo profesional P5. Quedarán encuadradas en este grupo aquellas personas empleadas que ocupen puestos que requieran una determinada cualificación profesional sin tener que estar vinculada a una titulación académica para desarrollar trabajos operativos.

Artículo 14. Personal del Grupo P1



1. El grupo del personal técnico superior comprende quienes, estando en posesión de un título universitario superior o titulación académica equivalente con los mismos efectos profesionales, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades para el funcionamiento y la gestión de la buena marcha de la Empresa en cualquiera de sus áreas y campos de actuación.
2. En el **Anexo I** de este Convenio se detallan las categorías profesionales correspondientes al personal del Grupo P1.
3. La categoría encuadrada dentro de este grupo profesional corresponde a la de Técnico Superior.

Técnico Superior es quien estando en posesión de un título universitario de grado superior o equivalente, dependiendo de la Gerencia de PIMESA o de los responsables de Área o Departamento, con responsabilidad directa, y con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas:

- Desempeña funciones o trabajos propios de su especialidad en materias de su competencia, realizando las operaciones complementarias que se necesitan habitualmente para ejecutar las tareas de su puesto de trabajo.
- Realiza principalmente funciones de diseño, definición, planificación y seguimiento de actividades o sistemas cuya complejidad es propia de la formación académica de referencia de este grupo, sin perjuicio de la realización de las funciones asociadas a grupos inferiores.
- Desarrolla las tareas que son propias de su puesto de trabajo y están definidas en los diferentes planes que son de aplicación al personal de PIMESA en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.



Artículo 15. Personal del Grupo P2

1. El grupo del personal técnico medio comprende quienes, estando en posesión de un título universitario de grado medio o titulación académica equivalente con los mismos efectos profesionales, han sido contratados para ejercer funciones y responsabilidades para el funcionamiento y la gestión de la buena marcha de la Empresa en cualquiera de sus áreas y campos de actuación.
2. En el **Anexo I** de este Convenio se detallan las categorías profesionales correspondientes al personal del Grupo P2.
3. La categoría encuadrada dentro de este grupo profesional corresponde a la de Técnico Medio.

Técnico Medio es quien estando en posesión de un título universitario de grado medio o equivalente, dependiendo de la Gerencia de PIMESA o de los responsables de Área o Departamento, con responsabilidad directa, y con independencia de que tenga o no personal subordinado y realice o no, de forma habitual, funciones directivas:

- Desempeña funciones o trabajos propios de su especialidad en materias de su competencia, realizando las operaciones complementarias que se necesitan habitualmente para ejecutar las tareas de su puesto de trabajo.
- Realiza principalmente funciones de desarrollo, implantación, programación y control de actividades o sistemas cuya complejidad es propia de la formación académica de referencia de este grupo, sin perjuicio de la realización de las funciones asociadas a grupos inferiores.



- Desarrolla las tareas que son propias de su puesto de trabajo y están definidas en los diferentes planes que son de aplicación al personal de PIMESA en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 16. Personal del Grupo P3

1. Quedarán encuadradas en este grupo profesional P3 aquellas personas empleadas que ocupen puestos que requieran, al menos, formación profesional de grado superior o titulación académica equivalente con los mismos efectos profesionales.

2. En el **Anexo I** de este Convenio se detallan las categorías profesionales correspondientes al personal del Grupo P3.

3. Las categorías encuadradas dentro de este grupo profesional corresponden a las de Encargado/a, Oficial 1ª Administrativo/a, Oficial 1ª Informático/a, Oficial 1ª Mecánico, Oficial 1ª Mantenimiento y Técnico Auxiliar.

Los/as trabajadores/as adscritos al Grupo P3 son aquellos que estando en posesión de un título de formación profesional de grado superior o equivalente, dependiendo de la Gerencia de PIMESA o de los responsables de Área o Departamento, con responsabilidad directa, y con independencia de que tenga o no personal subordinado:

- Desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad en materias de su competencia, realizando las operaciones complementarias que se necesitan habitualmente para ejecutar las tareas de su puesto de trabajo.



- Realizan principalmente funciones de implementación, ejecución y seguimiento de directrices en actividades cuya complejidad es propia de la formación académica de referencia de este grupo, sin perjuicio de la realización de las funciones asociadas a grupos inferiores.
- Desarrollan las tareas que son propias de su puesto de trabajo y están definidas en los diferentes planes que son de aplicación al personal de PIMESA en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 17. Personal del Grupo P4

1. Quedarán encuadradas en este grupo profesional P4 aquellas personas empleadas que ocupen puestos que requieran, al menos, formación profesional de grado medio o titulación académica equivalente con los mismos efectos profesionales.
2. En el **Anexo I** de este Convenio se detallan las categorías profesionales correspondientes al personal del Grupo P4.
3. Las categorías encuadradas dentro de este grupo profesional corresponden a las de Oficial 2ª Administrativo/a, Oficial 3ª Administrativo/a, Oficial 2ª Informático/a, Oficial 2ª Mantenimiento y Operario Bicielx.

Los/as trabajadores/as adscritos al Grupo P4 son aquellos que estando en posesión de un título de formación profesional de grado medio o equivalente, dependiendo de la Gerencia de PIMESA, de los responsables de Área o Departamento y/o de los/as encargados/as:



- Desempeñan funciones o trabajos propios de su especialidad en materias de su competencia, realizando las operaciones complementarias que se necesitan habitualmente para ejecutar las tareas de su puesto de trabajo.
- Realizan principalmente funciones técnicas, operativas y/o de administración, registro y soporte en actividades cuya complejidad es propia de la formación académica de referencia de este grupo, sin perjuicio de la realización de las funciones asociadas a grupos inferiores.
- Desarrollan las tareas que son propias de su puesto de trabajo y están definidas en los diferentes planes que son de aplicación al personal de PIMESA en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.

Artículo 18. Personal del Grupo P5

1. Quedarán encuadradas en este grupo profesional P5 aquellas personas empleadas que ocupen puestos que requieran una determinada cualificación profesional para desarrollar puestos de trabajo operativos.
2. En el **Anexo I** de este Convenio se detallan las categorías profesionales correspondientes al personal del Grupo P5.
3. Las categorías encuadradas dentro de este grupo profesional corresponden a las de Auxiliar Información, Ayudante Mantenimiento, Camarero/a, Camarero/a Cocinero/a, Controlador/a, Expendedor/a, Gruista, Operario/a Aparcamiento y Taquillero/a.

Los/as trabajadores/as adscritos al Grupo P5 son aquellos que teniendo una determinada cualificación profesional, dependiendo de la Gerencia de PIMESA, de los responsables de Área o Departamento y/o de los/as encargados/as:



- Desempeñan funciones o trabajos propios de su especialización profesional en materias de su competencia, realizando las operaciones complementarias que se necesitan habitualmente para ejecutar las tareas de su puesto de trabajo.
- Realizan principalmente funciones operativas propias del puesto de trabajo que desempeñan.
- Desarrollan las tareas que son propias de su puesto de trabajo y están definidas en los diferentes planes que son de aplicación al personal de PIMESA en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.

ARTÍCULO 19. ORDENACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

1. El puesto de trabajo es el conjunto de funciones, actividades, tareas u otras responsabilidades encomendadas por PIMESA a sus trabajadores/as y para cuyo desempeño son exigibles determinados requisitos, méritos, capacidades y, en su caso, experiencia profesional.
2. La creación, modificación o supresión de los puestos de trabajo será efectuada por el Consejo de Administración de la Empresa, a propuesta de la Gerencia de PIMESA, lo que irá determinando la composición de la plantilla.
3. Los presupuestos de PIMESA reflejarán las partidas correspondientes a la plantilla de PIMESA y la masa salarial total. No podrá clasificarse ningún puesto de trabajo, ni incrementarse sus retribuciones, sin que ello sea aprobado por el Consejo de Administración de la Empresa.



4. En el **Anexo II** figura la relación de puestos de trabajo que integran la plantilla de personal laboral de PIMESA, a la entrada en vigor del presente Convenio.

ARTÍCULO 20. CLASIFICACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

1. La clasificación de puestos de trabajo es el sistema por el que se determina el contenido de éstos a efectos, esencialmente, de la selección de personal, la contratación y la determinación de las retribuciones vinculadas a los mismos.

2. Los puestos de trabajo se clasifican teniendo en cuenta los grupos de clasificación profesional.

3. La clasificación de los puestos de trabajo de la plantilla de PIMESA contendrá, como mínimo, los siguientes elementos:

- a) Número de identificación del trabajador/a.
- b) Grupo profesional.
- c) Categoría profesional.
- d) Retribuciones.
- e) Forma de provisión, para nuevos puestos.



- f) Adscripción orgánica.
- g) Centro de trabajo.
- h) Requisitos para su provisión, para nuevos puestos.
- i) Funciones.
- j) Cualquier otra circunstancia relevante para su provisión en los términos aprobados por el Consejo de Administración de PIMESA.

4. Para la actual plantilla de PIMESA la clasificación de puestos de trabajo, se detalla en el **Anexo III** de este Convenio, incluyendo:

- a) Número de identificación del trabajador/a.
- b) Grupo profesional.
- c) Categoría profesional.
- d) Adscripción orgánica.
- e) Centro de trabajo.



CAPÍTULO IV. PERSONAL AL SERVICIO DE PIMESA

ARTÍCULO 21. PERSONAL LABORAL FIJO

1. Es personal laboral fijo aquel que, superado el correspondiente procedimiento selectivo, en virtud de un contrato de naturaleza laboral, está vinculado a PIMESA mediante una relación profesional de carácter permanente.
2. El contrato laboral se formalizará siempre por escrito y podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.
3. Una vez superado el correspondiente proceso selectivo, la Gerencia de PIMESA realizará una propuesta de contratación fija al Consejo de Administración de la Empresa que adoptará el acuerdo oportuno.

ARTÍCULO 22. PERSONAL LABORAL RECURRENTE

1. Es personal laboral recurrente aquel que estando incluido en el "Protocolo Marco sobre las relaciones y condiciones laborales, económicas y sociales de las plantillas de PIMESA e Iniciativas y Transporte de Elche S.A. (INTESA), afectadas por el proceso de fusión por absorción", ha



seguido manteniendo una relación profesional con PIMESA de carácter temporal, a través de contratos de naturaleza laboral de duración determinada.

2. El personal laboral recurrente de PIMESA podrá optar a ocupar los puestos de trabajo fijos de la plantilla de PIMESA que el Consejo de Administración de la Empresa acuerde reservar expresamente para él, a través de los procedimientos de provisión que se aprueben.

3. La relación de personas que tienen la consideración de personal laboral recurrente de PIMESA figura en el **Anexo IV**.

ARTÍCULO 23. PERSONAL LABORAL TEMPORAL

1. Es personal laboral temporal aquel que, en virtud de un contrato de naturaleza laboral y de duración determinada, mantiene una relación profesional con PIMESA de carácter temporal.

2. La selección del personal laboral temporal deberá respetar los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, utilizando las Bolsas de Trabajo vinculadas a procesos selectivos desarrollados por PIMESA o la solicitud de una oferta de empleo, como mínimo, a una Agencia de Colocación autorizada.

3. Los contratos de trabajo se formalizarán siempre por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de duración determinada previstas en la legislación laboral y podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.



4. Al personal laboral temporal le corresponderán las condiciones laborales del puesto de trabajo para el que sea contratado establecidas en el presente Convenio.

5. El contrato de trabajo podrá concertarse por una duración determinada en los siguientes supuestos:

a) Cuando se contrate a un/a trabajador/a para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a cuatro años.

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.



ARTÍCULO 24. PERSONAL LABORAL DISCAPACITADO

PIMESA, como empresa que tiene una plantilla superior a 50 personas está obligada a que de entre ellas, al menos, el 2 por 100 sean trabajadores/as con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la Empresa, con independencia del número de centros de trabajo y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a las personas que trabajan por cuenta de PIMESA.



CAPÍTULO V. CONDICIONES GENERALES DE ACCESO AL TRABAJO

ARTÍCULO 25. OFERTA DE EMPLEO

1. El Consejo de Administración de la Empresa acordará anualmente, a propuesta de la Gerencia de PIMESA que tendrá en cuenta las necesidades organizativas y de trabajo, la Oferta de Empleo necesaria para completar la plantilla de personal, aprobando para cada puesto de trabajo su clasificación con los elementos establecidos en el artículo 20 de este Convenio.
2. La Gerencia de PIMESA informará de forma motivada al Comité de Empresa su propuesta de Oferta de Empleo anual.
3. Con la finalidad de garantizar el cumplimiento del principio de publicidad, la Oferta de Empleo anual se publicará formalmente en la página web de PIMESA.

ARTÍCULO 26. PERSONAS CON DISCAPACIDAD



1. Las personas con discapacidad podrán participar en los procedimientos selectivos que convoque PIMESA en igualdad de condiciones que el resto de las personas aspirantes, siempre y cuando puedan acreditar que su grado de discapacidad es compatible con las funciones y tareas vinculadas al puesto de trabajo a desempeñar.

2. En las Ofertas de Empleo de PIMESA se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento, de modo que, al menos, se alcance el dos por cien de los efectivos totales en la Empresa.

ARTÍCULO 27. PROCEDIMIENTOS DE SELECCIÓN

1. Los procedimientos de selección de PIMESA tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido en este Convenio para la promoción interna.

2. El Consejo de Administración de la Empresa aprobará, a propuesta de la Gerencia, las Bases reguladoras de los procesos selectivos para la contratación de las personas necesarias para cubrir los puestos de trabajo vacantes en la plantilla de PIMESA, previo informe del Comité de Empresa.

3. Las Bases incluirán necesariamente para cada puesto de trabajo a contratar:



- a) Los elementos de la clasificación del puesto de trabajo fijados en el artículo 20 de este Convenio, más las tareas a desarrollar.
 - b) El perfil profesional y requisitos que deben reunir las personas aspirantes (nacionalidad, edad, titulación y méritos específicos, etc.).
 - c) La forma, el lugar y el plazo de presentación de solicitudes.
 - d) El mecanismo de análisis de solicitudes.
 - d) Las causas de exclusión de las personas aspirantes.
 - e) La composición de la Comisión de Selección, sus funciones, la asistencia técnica necesaria y su funcionamiento.
 - f) El sistema selectivo aplicable, con indicación del tipo de pruebas concretas, el programa de materias sobre las que versarán y, en su caso, la relación de los méritos, así como los criterios y las normas de valoración.
 - g) El sistema de impugnación de los acuerdos del órgano de selección.
 - h) El proceso de contratación.
 - i) La determinación, en su caso, del periodo de pruebas.
4. En las Bases reguladoras del proceso selectivo se podrá determinar y organizar, en caso necesario, la creación de una Bolsa de Trabajo para realizar los contratos temporales que sean precisos en el intervalo de tiempo comprendido entre la constitución de esta Bolsa hasta la fecha que se establezca expresamente.
5. Con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los principios de publicidad y transparencia, la convocatoria de cada proceso de selección se publicará formalmente con los certificados correspondientes, como mínimo, en la página web de PIMESA.



6. A efectos de publicidad, la convocatoria de cada proceso de selección determinará que PIMESA formalice una solicitud de oferta de empleo, como mínimo, a una Agencia de Colocación autorizada, para su divulgación al personal inscrito que cumpla los requisitos establecidos en las Bases aprobadas.

ARTÍCULO 28. COMISIÓN DE SELECCIÓN

1. La ejecución de los procedimientos selectivos y la evaluación de las pruebas y, en su caso, méritos de las personas aspirantes, será encomendada a una Comisión de Selección, un órgano colegiado de carácter técnico.
2. En todo caso, la Comisión de Selección estará compuestas exclusivamente por personal de PIMESA y la Gerencia. El personal con contrato temporal no podrá formar parte de esta Comisión.
3. La pertenencia a la Comisión de Selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.
4. Para cada proceso selectivo se constituirá una Comisión de Selección con la siguiente composición de vocales:



- a) La Gerencia de PIMESA quien presidirá la Comisión.
 - b) Dos personas de la plantilla de PIMESA, nombradas por la Gerencia.
 - c) Dos personas de la plantilla de PIMESA, nombradas por el Comité de Empresa.
5. La categoría profesional de las personas que integren la Comisión de Selección deberá ser igual o superior a la requerida para el puesto de trabajo ofertado.
6. Las personas que forman la Comisión de Selección elegirán entre ellas a quien vaya a desempeñar las funciones de Secretaría.
7. Para la válida constitución de la Comisión, a efectos de celebración de sesiones, deliberaciones y tomas de acuerdos, se requerirá la presencia de las personas que ocupen la Presidencia y Secretaría, y al menos un/a vocal.
8. La composición de la Comisión de Selección se hará pública en la página web de PIMESA y en el Tablón de Anuncios de la Empresa.
9. Las funciones asignadas a la Comisión de Selección son las siguientes:
- a) Analizar y resolver las alegaciones presentadas en la admisión de solicitantes, proponiendo la lista definitiva de aspirantes.



- b) Diseñar, realizar y calificar las pruebas selectivas.
- c) Establecer las fechas de las pruebas selectivas.
- d) Determinar el lugar de celebración de las pruebas.
- e) Comprobar la asistencia e identidad de las personas interesadas a las pruebas y declarar excluidas del proceso a aquéllas que no comparezcan, no asistan por causas justificadas o se personen una vez iniciadas las mismas.
- f) Resolver las dudas que se pudieran presentar durante el desarrollo del proceso de selección y adoptar los acuerdos necesarios para la tramitación, buen orden de la convocatoria, y desarrollo de los ejercicios a realizar.
- g) Redactar y firmar un Acta de todo el proceso de selección.

10. Cuando la naturaleza de las pruebas selectivas lo requiera, la Gerencia de PIMESA podrá proponer a la Comisión de Selección la designación de personas asesoras que presten su colaboración profesional ejerciendo su respectiva especialidad técnica. Estas personas apoyarán a la Comisión con voz pero sin voto, limitándose a prestar su colaboración en sus especialidades técnicas.

11. La Comisión de Selección podrá valerse de personal auxiliar durante el desarrollo material de los ejercicios.

12. Las actuaciones de la Comisión de Selección podrán ser impugnadas por las personas candidatas en el plazo máximo de tres días desde la publicación en la página web de PIMESA o en el Tablón de Anuncios de la Empresa de lo que se quiera impugnar, presentando un escrito en mano en el Registro de PIMESA dirigido a la Presidencia del Consejo de Administración, quien requerirá un informe a la Comisión de Selección, adoptando de forma motivada los acuerdos oportunos que considere este órgano de gobierno de la Empresa.



ARTÍCULO 29. PRUEBAS DE APTITUD

1. PIMESA, en el contexto del procedimiento de selección, podrá realizar a las personas aspirantes las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. El diseño, la realización, el control y la calificación de las pruebas selectivas son funciones que corresponden a la Comisión de Selección, cuyo detalle deberá constar en las Bases de cada proceso selectivo.

ARTÍCULO 30. CONTRATACIÓN

1. El ingreso al trabajo en PIMESA, que podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación establecidas en la normativa laboral de aplicación, será para un puesto de trabajo concreto.
2. En el plazo estipulado en las Bases de cada proceso selectivo las personas aspirantes propuestas por la Comisión de Selección presentarán en mano en el Registro de PIMESA, la documentación acreditativa de los requisitos exigidos.



3. La no presentación dentro del plazo de la documentación exigida, o cuando de la presentación de documentos se desprenda el incumplimiento de los requisitos de la convocatoria, o supuestos de falsedad en la declaración, dará lugar a la exclusión del proceso de selección y de contratación, sin perjuicio de la exigencia de otras responsabilidades en que haya podido incurrir la persona aspirante. En este caso, se propondrá para su contratación a la siguiente persona aspirante que haya obtenido mayor puntuación.

4. La Gerencia de PIMESA dará cuenta al Consejo de Administración de la Empresa del resultado del proceso de selección y la propuesta de contratación del personal elegido para ocupar el puesto o puestos de trabajo ofertado/s.

5. Transcurrido el plazo de presentación de documentos y aprobada por el Consejo de Administración de la Empresa la propuesta de contratación que eleve la Comisión de Selección, la Gerencia de PIMESA procederá a formalizar el oportuno contrato de trabajo con el personal seleccionado, donde se establecerá el período de prueba que corresponda según el presente Convenio, transcurrido el cual y de superarlo satisfactoriamente, la persona o personas contratada/s adquirirá/n la condición de personal laboral fijo.

ARTÍCULO 31. PERÍODO DE PRUEBA

1. Todo ingreso laboral se efectuará con un determinado período de prueba, de acuerdo con la siguiente escala máxima, según la clasificación del personal efectuada en distintos grupos profesionales:

a) Personal que ocupe puestos de trabajo con exigencia de titulación universitaria superior o media o titulación académica equivalente con los mismos efectos profesionales: Seis meses.



- b) Personal que ocupe puestos de trabajo con exigencia de formación profesional de grado superior o titulación académica equivalente con los mismos efectos profesionales: Tres meses
- c) Personal que ocupe puestos de trabajo con exigencia de formación profesional de grado medio o titulación académica equivalente con los mismos efectos profesionales: Dos meses.
- d) Personal de oficios que no requiera titulación profesional especializada: Un mes

2. La situación de incapacidad temporal, sea por enfermedad o accidente, interrumpirá el computo de este período, que se reanudará a partir de la fecha de la incorporación efectiva al trabajo.

3. Durante el período de prueba los/as trabajadores/as tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñen como si fuera de plantilla, recogidos en este Convenio, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

4. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de permanencia en la Empresa.

ARTÍCULO 32. SISTEMA DE ACCESO AL TRABAJO DEL PERSONAL RECURRENTE DE PIMESA.



Los contratos temporales o interinos en puestos de trabajo de PIMESA que afecten al personal laboral recurrente se realizan a través de una Bolsa de Trabajo constituida al efecto, conforme a los criterios y normas de funcionamiento siguientes:

a) Composición de la Bolsa.

La Bolsa se forma con el personal recogido en el **Anexo IV** de este Convenio.

El personal laboral recurrente de PIMESA ha aceptado expresamente y por escrito formar parte de la Bolsa de Trabajo.

b) Creación de una Bolsa por Actividad.

Se ha creado una Bolsa de Trabajo en base al principio de especialización para las siguientes actividades-puestos de trabajo:

- Aparcamiento Gran Teatro. Operario/a Aparcamiento.
- Cafetería. Camarero/a, Camarero/a Cocinero/a.
- Depósito Vehículos. Taquillero/a.
- Gasolinera. Expendedor/a.
- Información. Auxiliar de Información.
- Servicio ORA. Controlador/a.



Cada trabajador/a únicamente puede estar inscrito en una de las Bolsas por Actividad, en la que ha venido prestando servicio.

El orden de los/as integrantes de cada Bolsa por Actividad viene determinado por el número de días, de mayor a menor, cotizados durante la vida laboral en PIMESA (y en INTESA) en la actividad-puesto de trabajo elegido, a la fecha de la firma del mencionado Protocolo Marco vinculado al proceso de fusión.

c) Creación de una Bolsa General.

Cuando no hubiera personas disponibles en la Bolsa de una determinada actividad se podrá recurrir a los/as integrantes de una Bolsa General, que ha sido formada por la inscripción voluntaria del personal recurrente de PIMESA que ha decidido trabajar en las actividades-puestos de trabajo que ha estimado conveniente.

La inscripción y elección de las actividades-puestos de trabajo se realizó en el mismo momento en que se aceptó expresamente y por escrito formar parte de la Bolsa de Trabajo.

El orden de llamada de los/as componentes de la Bolsa General, para contrataciones en las que no haya personal disponible en la propia actividad, viene determinado por el número total de días, de mayor a menor, cotizados durante la vida laboral en PIMESA (y en INTESA).



d) Procedimiento de llamada y asignación de puestos.

Quando proceda cubrir con carácter temporal un puesto de trabajo por personal perteneciente a la correspondiente Bolsa por Actividad, será citado por el Departamento de Recursos Humanos, a quien le corresponda por orden, una vez finalizada la contratación pasará a la posición final de la Bolsa.

Quando no se pueda cubrir con personal de la propia actividad se llamará a la persona que corresponda de la Bolsa General, por orden y por actividad. El orden de la Bolsa General es inalterable, ocupando cada uno/a su posición después de una contratación.

Las personas incluidas en la Bolsa de Trabajo deberán de tener actualizado permanentemente la forma de contactar, número de teléfono, correo electrónico y dirección. Comunicando cualquier cambio al Departamento de Recursos Humanos.

Surgida la necesidad de contratación se realizarán como mínimo dos llamadas telefónicas, respetando un margen entre una y otra llamada de 8 horas, así como el envío de un correo electrónico (u otro medio de comunicación). Si a la segunda llamada no se localiza a la persona se pasará a la siguiente que corresponda, y se comunicará por correo ordinario las llamadas realizadas y la imposibilidad de localización. En estos casos, a los/as trabajadores/as se les trasladará a la posición final de la Bolsa.

e) Exclusión de la Bolsa de trabajo.



Los/as trabajadores/as serán excluidos definitivamente de la Bolsa de Trabajo por los siguientes motivos:

- A petición propia, solicitándolo por escrito a la Gerencia de PIMESA.
- Cuando renuncie dos veces a una propuesta de contrato.
- Cuando no haya podido ser localizado/a en dos ocasiones.

La exclusión definitiva será comunicada por la Gerencia de PIMESA a la persona afectada y al Comité de Empresa.

f) Suspensión temporal de la Bolsa de trabajo.

Podrán solicitar la suspensión temporal en la Bolsa de trabajo quienes se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- Embarazo, a partir del cuarto mes de gestación, o embarazo de riesgo en todo caso.
- Maternidad, tanto por naturaleza como por adopción o acogimiento, durante un período de dieciséis semanas.
- Paternidad, tanto por naturaleza como por adopción o acogimiento, durante un período de quince días.
- Cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, minusvalía o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida, hasta un máximo de seis meses.
- Enfermedad que incapacite temporalmente para el trabajo, mientras dure la misma.
- Compromisos personales de ineludible cumplimiento contraídos con anterioridad a la llamada de PIMESA para trabajar.



Las anteriores circunstancias deberán acreditarse documentalmente presentando la correspondiente solicitud de suspensión por escrito a la Gerencia de PIMESA, en el momento en que se produzcan o cuando la persona interesada desee hacerlas valer con el fin de obtener la suspensión.

Para causar de nuevo alta en la Bolsa de Trabajo será imprescindible comunicarlo por escrito a la Gerencia de PIMESA.

Quien se encuentre en situación de suspensión temporal pasará a la posición final de la Bolsa de Trabajo y no será llamado hasta que finalice dicha circunstancia.

g) Los componentes de la Bolsa de Trabajo podrán dirigirse al Departamento de Recursos Humanos para saber qué posición ocupan en cada momento.

h) Al personal laboral recurrente le corresponderán las condiciones laborales del puesto de trabajo para el que sea contratado, establecidas en el presente Convenio.

ARTÍCULO 33. SISTEMA ESPECIAL DE ACCESO AL TRABAJO PARA EL PERSONAL DE PIMESA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO

1. En las Bases que regulen los procedimientos de provisión de puestos de trabajo en la plantilla de PIMESA, por vacantes definitivas o temporales de larga duración (excedencias, bajas laborales, cubre vacaciones) o por permutas, con independencia de los sistemas de valoración



de los méritos y capacidad que incluyan, tendrán prioridad las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, siempre que cumplan los requisitos establecidos en las Bases y presenten su solicitud en el plazo que se determine.

2. Considerar, a los efectos del ejercicio de los derechos de las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, y teniendo en cuenta la plantilla de PIMESA, que para las vacantes o permutas se podrán ocupar puestos del mismo grupo profesional o categoría equivalente, lo que se hará constar expresamente en las Bases que se aprueben, en su caso.

3. Para el personal de oficios la tabla de equivalencias será la siguiente: Auxiliar Información, Camarera/a, Camarera/Cocinera, Controladora ORA, Operaria Aparcamiento, Expendedora Gasolinera y Taquillera Depósito.

ARTÍCULO 34. SISTEMA DE ACCESO AL TRABAJO POR REINCORPORACIÓN DE EXCEDENCIA.

1. La reincorporación deberá ser solicitada por escrito en el registro de la Empresa con un mes de antelación a la fecha de la finalización del disfrute de la excedencia. Si la solicitud se insta antes de que transcurra el primer año de excedencia, la reincorporación del/a trabajador/a será automática con todos los derechos reconocidos a la iniciación de la misma, bien en su antigua categoría o similar, si existiese vacante, bien en puesto de inferior categoría hasta que ésta se produzca. Si la reincorporación se solicita transcurrido el primer año, el/la trabajador/a solamente tendrá un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubieren o se produjesen en la Empresa.

2. El personal en excedencia no podrá, en ningún caso, reincorporarse a puestos de trabajo de libre designación por la Empresa, estén éstos ocupados o no.



3. Los/as trabajadores/as que se encuentren en situación de excedencia voluntaria y que en el momento de la solicitud de reingreso no se hubieran podido incorporar por la inexistencia de vacantes, tendrán derecho a su incorporación a alguno de los puestos de trabajo, de igual o similar categoría, que estén vacantes en la plantilla de PIMESA que sean de nueva creación. Una vez aprobada la oferta de empleo por el Consejo de Administración, la Gerencia comunicará al trabajador/a la existencia de la vacante, teniendo que contestar por escrito si la acepta o no, en el plazo de quince días naturales. No se podrá solicitar la incorporación a la vacante tras la publicación en la página web de PIMESA de la Oferta de Empleo.

4. En el supuesto que dos o más trabajadores/as se hallasen en las mismas circunstancias, la vacante se ofertará en primer lugar a aquel trabajador/a que hubiera solicitado el reingreso con anterioridad.



CAPÍTULO VI. DERECHOS, PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y OBLIGACIONES LABORALES

ARTÍCULO 35. DERECHOS LABORALES

1. Los/as trabajadores/as de PIMESA tienen como derechos básicos, los de:

- a) Libre sindicación.
- b) Negociación colectiva.
- c) Adopción de medidas de conflicto colectivo.
- d) Huelga.
- e) Reunión.
- f) Información, consulta y participación en la Empresa.

2. En la relación de trabajo, los/as trabajadores/as tienen derecho:



- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.
- c) A no ser discriminados directa o indirectamente por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato.
- d) A no ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
- e) A su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.
- f) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- g) A la percepción puntual de la remuneración pactada.
- h) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- i) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.

ARTÍCULO 36. DEBERES LABORALES

Los/as trabajadores/as de PIMESA tienen como deberes básicos:



- a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.
- b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.
- c) Cumplir las órdenes e instrucciones de la Gerencia de PIMESA en el ejercicio regular de sus facultades directivas.
- d) No concurrir con la actividad de la Empresa, en los términos fijados en este Convenio.
- e) Contribuir a la mejora de la productividad.
- f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

ARTÍCULO 37. CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta de las personas que integran la plantilla de PIMESA incorpora un conjunto de deberes y unas reglas deontológicas o de comportamiento que deben observarse en la prestación de sus servicios, desde el desempeño de las funciones y tareas del puesto de trabajo, y está integrado por los siguientes principios de actuación y obligaciones:

1. Principios de actuación:

- a) Su conducta perseguirá la consecución de los fines sociales de PIMESA y, en su caso, de los intereses generales en la prestación de servicios públicos que gestione la Empresa, y se basará en consideraciones objetivas orientadas a la imparcialidad, absteniéndose en aquellos



asuntos en los que tengan un interés personal o en cualquier actividad privada que puedan suponer riesgo de conflicto de intereses con su puesto de trabajo.

Asimismo, no podrán contraer obligaciones económicas, intervenir en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con su puesto de trabajo.

b) Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe tanto con PIMESA, como con aquellas personas con las que se relacione en el ejercicio de sus funciones, desempeñando éstas de conformidad con los principios de eficacia, economía y eficiencia y vigilando la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la Empresa.

c) No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada por parte de personas físicas o entidades públicas o privadas rechazando cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía.

d) Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y las libertades públicas y evitarán toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

e) No influirán con su actuación en la agilización o resolución de trámites o procedimientos técnicos o administrativos sin que exista justificación adecuada y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio propio o de su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

f) Guardarán secreto de las materias clasificadas o cuya difusión esté prohibida legalmente y mantendrán la debida discreción sobre los asuntos que conozcan por razón de su puesto de trabajo, sin que pueda hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público o de la Empresa.

2. Obligaciones:



- a) Tratar con atención y respeto a la ciudadanía, a los clientes de la Empresa, a sus superiores jerárquicos, al personal a su cargo, al resto de personal y, en general, a todas aquellas personas con las que se relacione en el ejercicio de sus funciones.
- b) Desempeñar con diligencia las tareas que les correspondan o se le encomienden con el objetivo de resolver en plazo los asuntos de su competencia y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.
- c) Obedecer las instrucciones profesionales de sus superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de gobierno de PIMESA.
- d) Informar a la ciudadanía y a los clientes de la Empresa sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, facilitando el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones, así como la atención en cualquiera de las lenguas oficiales de la Comunidad Valenciana.
- e) Velar por la conservación de los recursos y bienes de PIMESA, administrándolos con austeridad, y no utilizando los mismos en provecho propio o de personas allegadas.
- f) Procurar la conservación de los documentos para su entrega a sus posteriores responsables.
- g) Mantener actualizada su formación y cualificación de manera que resulten suficientes para el adecuado desempeño de las funciones que tenga encomendadas.
- h) Observar las normas sobre seguridad y salud laboral.
- i) Formular ante sus superiores, por los medios establecidos por la Empresa, las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones y la consecución de los fines sociales de PIMESA.
- j) Utilizar adecuadamente, para el cumplimiento de sus funciones y tareas, la información, formación y medios informáticos y telemáticos puestos a su disposición por parte de la Empresa.



ARTÍCULO 38. OBLIGACIONES LABORALES ESPECÍFICAS

1. Los/as trabajadores/as de PIMESA están obligadas a cumplir las órdenes e instrucciones de la Gerencia de la Empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas, debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional y propios de su puesto de trabajo. Entre ellas están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el desempeño de su cometido principal.

2. La prestación de trabajo, vendrá determinada por lo convenido al respecto en el contrato, en relación al puesto que se vaya a desempeñar. La clase y extensión de la prestación serán las que marquen las leyes, el presente Convenio, el contrato individual, las órdenes e instrucciones de la Gerencia de PIMESA en el ejercicio regular de sus facultades directivas y, en su defecto, los usos y costumbres.

3. El personal de PIMESA deberá dar cuenta inmediata a sus responsables directos de los entorpecimientos que observen en la realización de su trabajo así como de las faltas o defectos que adviertan en los útiles, máquinas, herramientas, equipos o instalaciones relacionadas con su cometido que, a su vez, deberán mantener en adecuado estado de funcionamiento y utilización en lo que de ellos dependa.

4. Fuera de los centros de trabajo o de su jornada laboral, queda prohibida, salvo expresa autorización de la Gerencia de PIMESA, la utilización de máquinas, herramientas, aparatos, equipos, instalaciones o locales de trabajo; así como el uso de máquinas, útiles o aparatos propios en los trabajos encomendados.



5. La Gerencia de PIMESA advertirá de forma expresa a todos sus trabajadores/as que deben hacer un buen uso laboral de máquinas, herramientas, aparatos, equipos, instalaciones o locales de trabajo, y que está prohibida su utilización para fines particulares, con la finalidad de evitar que se produzcan situaciones que constituyan la transgresión de la buena fe contractual y abuso de confianza.

La Gerencia de PIMESA establecerá reglas de uso de máquinas, herramientas, aparatos, equipos, instalaciones o locales de trabajo, poniéndolas en conocimiento del Comité de Empresa y de los/as trabajadores/as. También se informará al Comité y al personal de PIMESA de la existencia de un control empresarial acerca del mencionado uso.

El Comité de Empresa y los/as trabajadores/as serán informados de los mecanismos de control que va a utilizar la Empresa para garantizar el buen uso de máquinas, herramientas, aparatos, equipos, instalaciones o locales de trabajo.

El incumplimiento de las reglas de uso aprobadas por la Gerencia de PIMESA supondrá la aplicación del régimen disciplinario de este Convenio, pudiendo la Empresa utilizar como elemento de prueba los mecanismos de control establecidos.

6. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales, los/las trabajadores/as vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite la Gerencia de la Empresa en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente, así como atenerse a las instrucciones recibidas, a las disposiciones legales y a lo establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de PIMESA.



ARTÍCULO 39. RÉGIMEN DE INCOMPATIBILIDADES

1. Las personas que integran la plantilla de PIMESA no podrán compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de cualquier cargo, profesión o actividad, públicos o privados, por cuenta propia o ajena, retribuidos o meramente honoríficos, si impide o menoscaba el exacto cumplimiento de sus deberes, compromete su imparcialidad o independencia o perjudica los intereses de la Empresa.
2. Para desarrollar actividades formativas en centros educativos públicos o privados, fuera de la jornada de trabajo, se tendrá que solicitar a la Gerencia de PIMESA autorización expresa por escrito.
3. La resolución adoptada por la Gerencia que será motivada, podrá ser recurrida por la persona interesada ante el Consejo de Administración de la Empresa.



CAPÍTULO VII. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 40. JORNADA

1. La jornada laboral general del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio será de cuarenta horas semanales de tiempo efectivo de trabajo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria los/as trabajadores/as de PIMESA se encuentren en su puesto de trabajo.

2. La jornada real y efectiva de trabajo, en cómputo anual, será común a todas las personas que integran la plantilla de la Empresa, por lo que cada trabajador/a, sea cual fuere su jornada diaria y el horario que deba realizar por las peculiaridades de su trabajo, efectuará, en cómputo anual la misma jornada, que será de 1.784 horas anuales y en los años bisiestos de 1.792 horas anuales.

El número de horas de la jornada en cómputo anual resulta del siguiente cálculo:



A las horas anuales equivalentes a 52 semanas y un día de trabajo (365 días), se descuentan las horas correspondientes a los siguientes conceptos:

- a) 22 días hábiles de vacaciones.
- b) 14 días festivos.
- c) 2 días correspondientes al 24 y 31 de diciembre o sustitutivos.

Los cálculos para el cómputo anual de la jornada de trabajo en los años bisiestos se realizarán sobre la base de 52 semanas y 2 días (366 días).

A los solos efectos de calcular el cómputo anual de la jornada, se tomarán como referencia las jornadas a razón de 8 horas diarias.

De todo ello resulta lo siguiente:

52 semanas más 1 día, son 365 días (para los años bisiestos, 52 semanas más 2 días, son 366 días).

52 semanas por 40 horas, son 2.080 horas, más 1 día, son 2.088 horas.



A esta cantidad total se le descuentan:

- a) 22 días hábiles de vacaciones que suponen 176 horas.
- b) 14 festivos que suponen 112 horas.
- c) 2 días correspondientes al 24 y 31 de diciembre o sustitutivos que suponen 16 horas.

El total resultante es de 1.784 horas (1.792 horas para los años bisiestos)

Para el personal que trabaja de lunes a viernes, por cada festivo que caiga un sábado y no sea sustituido por otro legalmente, se añadirá un día de libre disposición en el Calendario anual que podrá disfrutar previa solicitud al Departamento de Recursos Humanos. La Gerencia de PIMESA podrá denegar de forma motivada la solicitud, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo y que la ausencia del/a trabajador/a no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del servicio; en este caso, la persona interesada podrá elegir otro día para su disfrute.

3. Para el personal que realiza tareas administrativas y técnicas, los días 24 y 31 de diciembre tendrán la consideración de no laborables. En caso de que estos días coincidieran con un sábado o domingo, los/as trabajadores/as afectados/as tendrán derecho a dos días de libre disposición, que podrán disfrutar previa solicitud al Departamento de Recursos Humanos. La Gerencia de PIMESA podrá denegar de forma motivada la solicitud, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo y que la ausencia del/a trabajador/a no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del servicio; en este caso, la persona interesada podrá elegir otro día para su disfrute.



Para los trabajadores/as en régimen de turnos rotativos que trabajen de las 0 a las 24 horas de los días 24 y 31 de diciembre, estos dos días tendrán la consideración de festivos a efectos de cobrar el correspondiente plus de festividad.

Para el personal que no realiza tareas administrativas ni técnicas, ni trabaje en régimen de turnos rotativos, la Gerencia de PIMESA planificará y organizará el trabajo y la prestación del servicio, si ello fuera posible, para que pueda disfrutar de al menos un día de los mencionados 24 y 31 de diciembre. El día que se trabaje se percibirá el plus de festividad y además se tendrá derecho a un día de libre disposición, que se podrá disfrutar previa solicitud al Departamento de Recursos Humanos. La Gerencia de PIMESA podrá denegar de forma motivada la solicitud, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo y que la ausencia del/a trabajador/a no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del servicio; en este caso, el/la trabajador/a podrá elegir otro día para su disfrute.

Para el personal de PIMESA descrito en el párrafo anterior, que trabaje los sábados y no los domingos, cuando los días 24 y 31 de diciembre coincidieran con un domingo, los/as trabajadores/as afectados/as tendrán derecho a un día de libre disposición, que podrán disfrutar previa solicitud al Departamento de Recursos Humanos. La Gerencia de PIMESA podrá denegar de forma motivada la solicitud, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo y que la ausencia del/a trabajador/a no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del servicio; en este caso, la persona interesada podrá elegir otro día para su disfrute.

ARTÍCULO 41. DESCANSO SEMANAL Y FIESTAS

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido.



2. Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán las establecidas por la normativa de aplicación.
3. El personal de PIMESA que tuviera que trabajar algún festivo, será retribuido con un plus de festividad.
4. Los días festivos laborables, retribuidos económicamente, tendrán la consideración de día efectivo de trabajo para el cálculo de la jornada anual.

ARTÍCULO 42. PERÍODO DE DESCANSO JORNADA CONTINUADA

1. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un período de descanso durante la misma de veinte minutos de duración. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Para jornadas diarias continuadas que no excedan de seis horas, no se tendrá derecho a un período de descanso.

2. Si la duración de la jornada en cómputo diario, aun siendo en horario partido, exceda de seis horas, se establece un período de descanso durante la misma de quince minutos de duración. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.



3. A los efectos de los apartados anteriores, el personal se organizará en turnos con la aprobación de la persona responsable de cada Departamento de la Empresa, con el fin de que las dependencias y servicios queden adecuadamente atendidos durante el mencionado período de descanso.

4. El personal de PIMESA tiene la obligación de fichar al inicio y finalización de su periodo de descanso en jornada continuada.

ARTÍCULO 43. REGÍMENES ESPECIALES

1. Para poder desarrollar adecuadamente las funciones de la Empresa, es preciso disponer de un marco flexible que permita establecer regímenes especiales adecuados a las tareas que, por sus características, requieran la aplicación de un régimen distinto al general.

2. La jornada de trabajo en PIMESA, teniendo en cuenta las necesidades organizativas de sus diferentes servicios y actividades, podrá ser partida, continuada o a turnos, no pudiendo exceder en ningún caso la jornada establecida, en cómputo anual, en el artículo 40.

ARTÍCULO 44. RÉGIMEN DE FLEXIBILIDAD HORARIA



1. Para el personal de PIMESA administrativo y técnico de oficinas, y de mantenimiento se establece un régimen de flexibilidad horaria, siempre cumpliendo la jornada en cómputo anual de este Convenio.
2. Se regula un régimen de flexibilidad horaria, entre las 7:30 y las 18,50 horas de lunes a jueves, y de 7:30 a 15 horas los viernes, con un descanso mínimo obligatorio de 30 minutos entre la salida de la mañana y la entrada de la tarde.
3. Este horario flexible será previamente consensuado entre la persona interesada, a título individual, y la Gerencia de PIMESA.

ARTÍCULO 45. TRABAJO A TURNOS

1. A los efectos de lo dispuesto en este Convenio, se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los/as trabajadores/as ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el/la trabajador/a la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.
2. El personal de PIMESA que trabaje a turnos gozará en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo, incluyendo unos servicios de protección y prevención apropiados.



3. Los/as trabajadores/as sujetos a turnos vienen obligados a permanecer en su puesto de trabajo hasta la llegada del relevo. El tiempo trabajado durante la espera, sin perjuicio de su abono a prorrata del valor de la hora extraordinaria de trabajo, no se computará como jornada extraordinaria.

4. En caso de que el personal asignado a un turno no pudiera incorporarse al mismo, por un motivo debidamente justificado, lo comunicará previamente y con la suficiente antelación al Departamento de Recursos Humanos para que pueda adoptar las medidas oportunas.

5. Para el personal que desarrolla sus tareas en régimen de trabajo a turnos, se realizará por el Departamento de Recursos Humanos un cuadrante mensual que se pondrá en su conocimiento la semana antes de iniciarse el mes.

6. Para confeccionar el cuadrante del régimen de trabajo a turnos se tendrá en cuenta: la rotación del personal, que ningún/a trabajador/a estará en el de noche más de dos semanas consecutivas y los días de descanso.

7. Las horas de exceso o defecto generadas en los turnos de trabajo se compensarán en los turnos de trabajo del año siguiente, no se consideraran horas extraordinarias ni se abonarán las horas de exceso del cuadrante anual siempre que el exceso de horas no supere las 16 horas.

La empresa adoptará las medidas necesarias para que el personal no realice horas en exceso derivadas del cuadrante anual.



ARTÍCULO 46. CALENDARIO ANUAL

1. La Gerencia de PIMESA elaborará anualmente el Calendario laboral, informando y consultando al Comité de Empresa, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo y en el portal del personal.

En el Calendario se contemplará la jornada diaria, semanal, vacaciones y cuadrantes anuales para cada colectivo de trabajadores/as de PIMESA.

Además, se podrán incluir horarios especiales que se ajusten a las características del trabajo y a la prestación de los servicios, siempre respetando el cómputo anual de la jornada.

2. Para elaborar el Calendario anual, la Gerencia de PIMESA tendrá en cuenta lo dispuesto en el presente Capítulo.

3. El Calendario anual tendrá en cuenta las necesidades organizativas y de funcionamiento de las diferentes actividades y servicios que presta la Empresa, a la hora de determinar las jornadas de trabajo y los horarios a realizar, nunca superando el cómputo anual de la jornada que se establece en este Convenio de Empresa.

4. En el régimen de trabajo a turnos, el horario que se deba realizar se adaptará a las características y necesidades de la prestación del servicio de los centros y puestos de trabajo, sin que en ningún caso pueda exceder del cómputo anual de la jornada que se establece en este Convenio.



En el Calendario anual se determinará para cada sección el régimen de vacaciones.

5. Para el personal administrativo y técnico de oficinas y de mantenimiento de PIMESA se establece un horario especial de verano, que comprenderá como mínimo del 1 de junio al 30 de septiembre, y un horario especial de navidad, en jornada continuada, y el periodo de duración del mismo, siempre respetando el cómputo anual de la jornada que se establece en este Convenio.

ARTÍCULO 47. CONTROL DE HORARIO

1. Todas las personas que integran la plantilla de la Empresa están obligadas a registrar sus entradas y salidas de su centro de trabajo mediante los sistemas establecidos al efecto por la Gerencia de PIMESA.

Es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos realizar los seguimientos necesarios sobre el cumplimiento de la mencionada obligación.

2. Las personas responsables de los diferentes Departamentos de PIMESA colaborarán en el control del personal a sus órdenes, sin perjuicio del control general asignado al Departamento de Recursos Humanos.



3. El horario de trabajo será el aprobado en el Calendario Laboral de PIMESA.

4. Para el personal que desarrolla sus tareas en las oficinas y servicios centrales de PIMESA se establece a la hora de entrada al trabajo, por la mañana y por la tarde, un margen de 10 minutos que no se considera falta de puntualidad, de los cuales los cinco primeros minutos se computarán como tiempo efectivo de trabajo y los cinco siguientes serán tiempo de trabajo recuperable, en el mismo día o en otros, siempre que no incida en el horario de cierre de las instalaciones o de finalización del servicio.

5. Si se supera el margen establecido de 10 minutos, se considera falta de puntualidad y tiempo no efectivo de trabajo a recuperar.

6. Cualquier incidencia que se tenga en el proceso de registro en el sistema de control horario deberá comunicarse de forma inmediata por el/la trabajador/a afectado/a al Departamento de Recursos Humanos que deberá resolver la situación planteada.

7. El personal que por las circunstancias puntuales de su trabajo inicie o finalice su jornada en un lugar distinto a su puesto de trabajo, y no pueda registrarlo en el sistema de control horario, lo comunicará a la persona responsable de su Departamento y al Departamento de Recursos Humanos, indicando el motivo y el horario realizado (de entrada y/o salida).

8. Para ausentarse del puesto de trabajo por motivos regulados, se requiere previa solicitud y autorización del Departamento de Recursos Humanos.



El abandono del puesto de trabajo debe registrarse en el sistema de control horario. La ausencia tendrá que justificarse conforme a lo dispuesto en este Convenio.

9. La superación del periodo de descanso en jornada continuada por parte del/a trabajador/a supondrá que el exceso no tenga la consideración de tiempo efectivo de trabajo y tenga que recuperarse.

La superación reiterada del tiempo establecido para el periodo de descanso en jornada continuada, más de diez minutos tres veces en un mes, se considera falta de puntualidad.

10. La jornada de cada trabajador/a se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen en el recibo correspondiente.

El Departamento de Recursos Humanos informará mensualmente a cada trabajador/a de su "cómputo efectivo de horas de trabajo realizadas" y del "saldo horario pendiente de recuperar", en su caso.

11. En cuanto a las faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo se tendrá en cuenta lo dispuesto en este Convenio en materia de régimen disciplinario.

ARTÍCULO 48. JUSTIFICACIÓN DE AUSENCIAS



1. Toda falta de asistencia al trabajo deberá ser comunicada por el/la trabajador/a de forma inmediata, indicando la razón de la misma, al Departamento de Recursos Humanos de PIMESA.

La persona responsable de cada Departamento de la Empresa comunicará, también al Departamento de Recursos Humanos, las ausencias del personal a su cargo cuando sea conocedora de las mismas.

2. El personal tiene la obligación de justificar la falta de asistencia aportando la documentación necesaria:

a) Ausencias por enfermedad sin baja médica, de uno hasta tres días. La persona afectada, una vez reincorporada a su puesto de trabajo, deberá presentar al Departamento de Recursos Humanos justificante expedido por el facultativo competente en el que se acredite la necesidad de reposo en casa.

Las horas de trabajo no realizadas se podrán recuperar, teniendo en cuenta las necesidades de la Empresa.

A petición de los/as trabajadores/as se podrán descontar los días de absentismo por enfermedad sin parte de baja, de su retribución mensual.



b) Ausencia por enfermedad de cuatro o más días. La persona afectada deberá presentar el parte médico de baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición, y los partes de confirmación deberán ser entregados en el Departamento de Recursos Humanos con la periodicidad de tres días contados a partir del día de su expedición. El parte de alta se presentará en el Departamento de Recursos Humanos antes de las 24 horas siguientes a su expedición.

3. La no justificación adecuada de la ausencia del puesto de trabajo derivará en la falta correspondiente según el régimen disciplinario de este Convenio y será motivo de recuperación por el/la trabajadora a criterio de la Gerencia de PIMESA.

4. Las faltas de asistencia al trabajo, totales o parciales, de las trabajadoras de PIMESA víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas durante el tiempo y en las condiciones en que así se determine por los servicios sociales o de salud, según proceda.

ARTÍCULO 49. HORAS EXTRAORDINARIAS

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Se consideran horas extraordinarias, aquellas que tienen su causa en fuerza mayor, las motivadas por trabajos a plazo, ausencias imprevistas, cambio de turno, o por cualquier circunstancia que altere el proceso normal de prestación de los servicios propios de la Empresa.



3. El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año, salvo lo previsto en el apartado 4 de este artículo. Para los/as trabajadores/as que por la modalidad o duración de su contrato realizasen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la Empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirá en la misma proporción que exista entre tales jornadas.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

4. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

5. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, excepto las que tengan su causa en fuerza mayor.

6. El valor de la hora extraordinaria se incrementa en un 50 por ciento respecto de la hora ordinaria, tanto si se abona económicamente como si se compensa con periodos de descanso.

7. Para la realización de horas extraordinarias se requiere autorización expresa por el Departamento de Recursos Humanos, con el visto bueno de la Gerencia de PIMESA, salvo aquellos trabajos y servicios de carácter urgente que no se pueden prever ni anticipar su ejecución, en estos casos la persona responsable del Departamento implicado tomará la decisión de la realización de la horas extraordinarias, informando posteriormente al Departamento de Recursos Humanos.



8. Como norma general las horas extraordinarias se compensarán con tiempos de descanso.

9. El exceso de horas anual que se genere en los cuadrantes, se compensará con descanso, incrementando las horas en un 50 por ciento. La Empresa adoptará las medidas necesarias para que el personal no realice horas extraordinarias derivadas del cuadrante anual.

10. Las horas de exceso o defecto generadas en los turnos de trabajo se compensarán en los turnos de trabajo del año siguiente, no se consideraran horas extraordinarias ni se abonarán las horas de exceso del cuadrante anual siempre que el exceso de horas no supere las 16 horas.

11. La Gerencia de PIMESA informará al Comité de Empresa sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por departamentos y secciones de la Empresa.

ARTÍCULO 50. BOLSA DE DEFECTO DE HORAS.

1. Para el personal de PIMESA que trabaje a turnos y genere un defecto de horas en relación a su jornada anual se crea una Bolsa de Horas con las de defecto.



2. Cuando un/a trabajador/a con Bolsa de Horas sustituya a otro/a asignado/a a un turno que no pudiera incorporarse al mismo, se le restarán las horas realizadas fuera de su horario, incrementadas en un 50 por cien, de la Bolsa de Horas.

3. Cuando un/a trabajador/a con Bolsa de Horas realice horas extraordinarias con motivo de refuerzo de turno por circunstancias excepcionales (eventos, fiestas, etc.) se le restarán las horas realizadas fuera de su horario, incrementadas en un 50 por cien, de la Bolsa de Horas.

4. El exceso de horas anual que se genere en el cuadrante se restará de la Bolsa de Horas, incrementando las horas en un 50 por ciento, siempre que excedan de 16 horas anuales.

ARTÍCULO 51. VACACIONES ANUALES

1. El personal de PIMESA tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de las vacaciones, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para aquellos horarios especiales en que se trabaja este día de la semana.

2. En el supuesto que coincidiera alguno de los días festivos de carácter nacional, autonómico o local con las vacaciones, se compensará dicho disfrute con otra fecha acordada entre la Gerencia de PIMESA y el/la trabajador/a, y si afecta a un colectivo con el Comité de Empresa.



3. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la Empresa.

4. El comienzo y terminación del derecho al disfrute de las vacaciones se producirán forzosamente dentro del año natural al que correspondan. No podrán, en ningún caso, ser sustituidas por compensaciones económicas, ni acumuladas a las siguientes.

5. La Gerencia, teniendo en cuenta la organización y funcionamiento de la empresa, establecerá el régimen general de vacaciones anuales y determinará los turnos de éstas que resulten más adecuados en aquellos servicios que, por la naturaleza y peculiaridad de sus funciones, requieran un régimen especial. El Comité de Empresa será debidamente informado y consultado en relación con el calendario de vacaciones anuales.

6. El calendario de vacaciones se comunicará a toda la plantilla de PIMESA. Los/as trabajadores/as conocerán las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

7. Cuando el trabajo y el funcionamiento del servicio que presta la Empresa lo permita, la Gerencia de PIMESA podrá autorizar el disfrute de las vacaciones por periodos, sin que ninguno sea inferior a siete días naturales consecutivos.



8. El personal a turnos, cuando el inicio de sus vacaciones coincida con un día hábil en el que se encuentre de descanso, iniciará su periodo vacacional ese mismo día, suspendiéndose su periodo de descanso. Si la finalización de sus vacaciones coincidiera con su periodo de descanso, preestablecido en el cuadrante laboral, la reincorporación al trabajo se producirá el día siguiente de completado dicho periodo.

9. Cuando sea necesario establecer un régimen de turno de vacaciones para atender adecuadamente los servicios que presta la Empresa, las personas afectadas podrán ponerse de acuerdo entre ellas y en caso de no ser posible, sortearán el orden de elección de su periodo vacacional, estableciéndose un sistema rotativo para los años siguientes.

10. Las solicitudes de vacaciones individuales se comunicarán formalmente al Departamento de Recursos Humanos en el primer trimestre de cada año, debiendo ser informadas por las personas responsables de los diferentes Departamentos de PIMESA. La Gerencia resolverá la solicitud de vacaciones de forma motivada, teniendo en cuenta el equilibrio necesario para que los servicios se presten con normalidad.

11. En el régimen general de vacaciones, en caso de que por razones justificadas cualquier trabajador/a desee modificar su período vacacional ya concedido, podrá solicitar un cambio mediante solicitud dirigida al Departamento de Recursos Humanos, debiendo ser informada por la persona responsable de su Departamentos. La Gerencia de PIMESA resolverá la solicitud de cambio; en caso de denegación del período de vacaciones solicitado, ésta deberá ser motivada.

12. Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto por parto, por razones de adopción o de guarda con fines de adopción y de acogimiento, o por nacimiento de hijo, se tendrá



derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

13. En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el apartado anterior que imposibilite al/la trabajador/a disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, la persona afectada podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

14. A efectos del cómputo de las vacaciones programadas no computarán como vacaciones disfrutadas los días en que el/la trabajador/a esté hospitalizado, siempre que lo justifique adecuadamente y no sea resultado de un acto voluntario. El disfrute de los días pendientes de vacaciones será pactado con la Gerencia de PIMESA.

15. Por cada diez años que cumpla el/la trabajador/a de antigüedad en PIMESA, se añadirá un día adicional de vacaciones, computándose toda la antigüedad en PIMESA que se hubiera generado con independencia de la modalidad de contratación.

ARTÍCULO 52. PERMISOS

El/la trabajador/a, previo aviso y justificación al Departamento de Recursos Humanos, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:



a) El personal de PIMESA tendrá derecho a permiso el día de la celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.

Asimismo, el personal tendrá derecho a permiso el día de la celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de sus padres, hermanos, hijos y nietos.

Si el lugar en el que se realiza la celebración superara la distancia de 375 kilómetros, computados desde la localidad de residencia de dicho personal, el permiso será de dos días naturales consecutivos.

b) Por razón de matrimonio o inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho, el personal de PIMESA podrá disfrutar de quince días naturales y consecutivos.

Este permiso puede acumularse al período vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.

El personal que disfrute de este permiso por inscripción en un registro de uniones de hecho no podrá disfrutarlo de nuevo en caso de contraer matrimonio posteriormente con la misma persona.



c) Por el tiempo indispensable para la asistencia a la realización de exámenes prenatales y cursos de técnicas para la preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, así como la asistencia a tratamientos basados en técnicas de fecundación asistida, por el tiempo necesario y previa justificación.

d) En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o en los que, por cualquier motivo, éstos/as tengan que permanecer hospitalizados después del parto, el permiso podrá comenzar a computarse, a instancia de la madre o, en caso de que ella fallezca, del padre, a partir de la fecha del alta hospitalaria del niño o niña. El padre también podrá hacer uso de este derecho cuando la madre se encuentre incapacitada para ejercer la opción.

Se excluyen del cómputo del apartado anterior las primeras 6 semanas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre.

Mientras dure la hospitalización posterior al parto aquí prevista, la madre o el padre tendrán permiso para ausentarse durante dos horas diarias en tanto permanezca esta situación y previa justificación, percibiendo las retribuciones íntegras.

e) Por el tiempo indispensable en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.



f) Se tendrá derecho a 5 días naturales por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, adopción de un/a hijo/a, que disfrutará el padre a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución por la que se constituya la adopción.

g) Por accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días.

Cuando se trate del accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días.

Se tendrá derecho a este permiso cada vez que se acredite una nueva situación de gravedad.

En el caso de que la hospitalización fuese inferior a los días a que por enfermedad grave se tiene permiso y no mediase certificado de gravedad, este permiso se reducirá a los días que efectivamente el familiar del/a trabajador/a afectado/a haya estado hospitalizado.

En los supuestos de enfermedad grave, hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria de larga duración, los días de permiso podrán utilizarse seguidos o alternos, a petición del/a trabajador/a.



h) Por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho o de un familiar de primer grado, en línea directa, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 4 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 300 kilómetros de la localidad de residencia del personal, el permiso será de 5 días.

Por fallecimiento de un familiar de segundo grado en línea directa o colateral, por consanguinidad o afinidad, se tendrá derecho a un permiso de 3 días.

Si el hecho causante ocurriera a más de 300 kilómetros de la localidad de residencia del personal el permiso será de 4 días.

Este permiso se tomará en días naturales a partir del hecho causante.

i) El personal de PIMESA dispondrá del tiempo necesario para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en cualquier Administración Pública, a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, aunque la realización del ejercicio sea compatible con la jornada laboral.

j) Por traslado de su domicilio habitual, aportando justificante acreditativo, el personal de PIMESA dispondrá de dos días naturales consecutivos.



Cuando el nuevo domicilio se encuentre situado a más de 100 kilómetros del actual, dispondrá de tres días naturales consecutivos de permiso.

k) Para el cumplimiento de un deber inexcusable, de carácter público y personal, se tendrá derecho al tiempo indispensable.

Se entenderá por deber de carácter público y personal: Citaciones de juzgados, tribunales de justicia, comisarías, o cualquier otro organismo oficial. Cumplimiento de deberes ciudadanos derivados de una consulta electoral. Asistencia a reuniones de los órganos de gobierno y comisiones dependientes de los mismos cuando deriven estrictamente del cargo electivo de concejal o concejala, así como de diputada o diputado. Cumplimiento de obligaciones que generen al interesado una responsabilidad de orden civil, social o administrativa.

En el supuesto de que el personal, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en este Convenio.

m) El tiempo necesario para proceder a la renovación del permiso de conducir y/o efectuar homologaciones en los carnés habilitantes para la conducción, en aquellos puestos de trabajo que PIMESA exija al personal tenerlos, y siempre que dichos trámites coincidan con su jornada laboral, debiendo preavisar el/la trabajador/a para tener dicho derecho, con un mes de antelación.

n) Para acudir a citas con especialistas del sistema público de salud, se tendrá derecho durante el tiempo indispensable.



También se tendrá permiso para acompañar a citas con especialistas del sistema público de salud al cónyuge o pareja de hecho, hijos y padres. En estos casos se debe justificar la asistencia y la necesidad de acompañamiento.

ARTÍCULO 53. REDUCCIONES DE JORNADA

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con la legislación vigente, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los/as trabajadores/as tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la Gerencia de PIMESA.

Este permiso constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

2. En el caso de nacimiento de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta



un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Previo acuerdo del trabajador/a con la Gerencia de PIMESA se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores de PIMESA generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Gerencia de PIMESA podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.



4. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 3 de este artículo, corresponderán al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, mediante acuerdo con la Gerencia de PIMESA en el que las partes tendrán en cuenta los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del/a trabajador/a y las necesidades productivas y organizativas de la Empresa.

El/la trabajador/a, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la Gerencia de PIMESA con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona afectada sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados anteriores serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento correspondiente.

5. Los/as trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la Empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar conforme al acuerdo entre la Empresa y las personas afectadas. Las discrepancias que puedan surgir serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento correspondiente



6. El personal de PIMESA que trabaja en régimen de turnos acumulará la reducción horaria en jornadas completas de descanso.

7. Los/as trabajadores/as podrán solicitar la modificación del horario autorizado en su reducción de jornada, respetando los mínimos y máximos legales, y preavisando a la Gerencia de PIMESA con una antelación de quince días.

8. El/la trabajador/a que solicite dejar sin efecto una reducción de jornada, no podrá comenzar a disfrutar otra por la misma causa hasta que transcurran, como mínimo, seis meses desde que se dejó sin efecto la reducción anterior.

ARTÍCULO 54. JUSTIFICACIÓN DE LOS PERMISOS Y REDUCCIONES DE JORNADA

Los/as trabajadores/as tendrán que acreditar debidamente la situación que motiva su solicitud de permiso o de reducción de jornada, de la siguiente forma:

- a) La condición de discapacidad ha de ser acreditada mediante resolución o certificación oficial del grado de discapacidad expedida por la Conselleria competente en la materia o, en su caso, órgano equivalente de otras Administraciones Públicas.
- b) El grado de parentesco y la relación familiar se acreditará con el libro o libros de familia, certificación del Registro Civil o bien con la inscripción en cualquier registro público oficial de uniones de hecho.
- c) La guarda legal ha de acreditarse mediante resolución judicial o documento de formalización del acogimiento familiar.



- d) La situación de violencia de género se acreditará mediante la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la trabajadora afectada es víctima de violencia de género, hasta tanto se dicte la orden de protección.
- e) La condición de familia numerosa, deberá acreditarse mediante el título oficial expedido por el órgano competente.



CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

ARTÍCULO 55. PRINCIPIOS GENERALES.

1. El sistema retributivo de PIMESA está formado por los conceptos que se establecen en este Capítulo, siendo la estructura salarial aplicada hasta la entrada en vigor de este Convenio reemplazada por lo dispuesto en este Capítulo.
2. La totalidad de las percepciones económicas de los/as trabajadores/as de PIMESA, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.
3. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los/as trabajadores/as en concepto de indemnizaciones o suplidos por gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, así como las prestaciones e indemnizaciones del sistema protector de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a suspensiones, despidos, rescisiones de contrato y jubilaciones.
4. La retribución se determina mediante la suma de los conceptos salariales definidos en este Capítulo más, en su caso, los complementos personales que correspondan.



5. Los períodos retributivos para los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio serán mensuales y, en consecuencia, cuantos emolumentos les corresponda percibir serán abonados de forma mensual, sin perjuicio de los anticipos que la Empresa esté obligada a satisfacer.

6. Los impuestos, cargas sociales y cualquier deducción de tipo obligatorio que gravan en la actualidad o graven en el futuro las percepciones del personal, serán satisfechas por quien corresponda conforme a la Ley.

Los importes de las percepciones que figuran en este Convenio, son en todos los casos, cantidades brutas.

7. El salario irá necesariamente documentado en una hoja de nómina o percepciones que se entregará a los/as trabajadores/as, individualmente y como justificante del pago realizado.

ARTÍCULO 56. ESTRUCTURA DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

Con objeto de racionalizar y homogeneizar la estructura de las percepciones económicas de todas las personas que integran la plantilla de PIMESA, con derechos laborales basados en diferentes convenios de aplicación, se fija, con carácter general, los siguientes conceptos salariales y extrasalariales:

a) Salario base.



- b) Gratificaciones extraordinarias.
- c) Pluses salariales.
- d) Complementos salariales personales.
- e) Pluses extrasalariales.

ARTÍCULO 57. SALARIO BASE

1. Es la parte de retribución correspondiente a cada trabajador/a, en función de su grupo profesional del/la trabajador/a y corresponde abonarlo mensualmente de la siguiente forma:

- a) Por el tiempo ordinario de presencia.
- b) Licencias reglamentarias.
- c) Vacaciones.
- d) Sábados, domingos y festivos.



2. Para el personal del aparcamiento del Gran Teatro y del Depósito Municipal de Vehículos al que se le aplicaba el Convenio Colectivo de Garajes, Aparcamientos y Estaciones de Lavado y Engrase de Alicante, el plus de convenio, el plus de asistencia por día trabajado y el plus de absentismo se incluyen en su sueldo base.

3. La cuantía del sueldo base vendrá determinada por los valores que para el ejercicio 2016 vienen publicados para cada grupo y categoría profesional en la Tabla Salarial del **Anexo V**.

ARTÍCULO 58. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho exclusivamente a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

2. La cuantía de las pagas extraordinarias de junio y diciembre se determinará, para cada una de las categorías profesionales, en la Tabla Salarial del **Anexo V**.

3. Los/as trabajadores/as que ingresen y/o cesen en la Empresa durante el transcurso del año devengarán la parte proporcional correspondiente a cada una de las citadas gratificaciones, en función del tiempo trabajado. Si los/as trabajadores/as cesaran después del vencimiento de pago de la gratificación y antes de la fecha de finalización del devengo, la Empresa podrá practicar las correspondientes deducciones de la liquidación a efectuar o reclamar el importe correspondiente.



ARTÍCULO 59. PLUSES SALARIALES

1. Los pluses salariales comprenderán aquellos complementos que deben percibir, en su caso, los/as trabajadores/as por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad profesional, que comporten conceptualización distinta de lo que sería la retribución por su clasificación profesional.
2. Los pluses salariales son complementos de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio profesional en el puesto asignado.
3. El importe de los pluses salariales no tendrá carácter consolidable, excepto los de mando y responsabilidad.
4. Los pluses salariales de PIMESA, cuya cuantía se detalla en la Tabla de Pluses del **Anexo VI**, son los siguientes:
 - a) Plus de nocturnidad.

El plus de nocturnidad retribuirá a los/as trabajadores/as de forma específica, el trabajo realizado entre las 22 horas y las 6 horas, en aquellas actividades que desarrollen sus horarios tanto diurna como nocturnamente.



b) Plus de domingo.

Este plus remunera el trabajo que se presta en domingo, por jornada completa o la parte proporcional de las horas trabajadas.

c) Plus de festividad.

Remunera los festivos de todo el personal de la plantilla de PIMESA que esté trabajando en régimen de turnos rotativos.

Este plus remunera todos los festivos incluidos en el Calendario Laboral de PIMESA y los días 24 y 31 de diciembre, sean trabajados o coincidan con el descanso semanal o compensado de los/as trabajadores/as.

El plus de festividad también se aplicará al personal que no realizando tareas administrativas ni técnicas, ni trabaje en régimen de turnos rotativos, preste sus servicios los días 24 y 31 de diciembre.

Los importes correspondientes al plus de festividad se calcularán a razón de un día de salario (salario base y pagas extras) por festivo.



d) Plus de quebranto de moneda.

Complemento que retribuye la responsabilidad del manejo de dinero en efectivo y el cobro de servicios con tarjetas bancarias, y la responsabilidad en orden al arqueo de la Caja.

Los descuentos en la nómina de cada trabajador/a que perciban el quebranto de moneda, como consecuencia de desfases económicos que se produzcan en el arqueo de Caja, se aplicarán para descuadres iguales o superiores a 18 euros que se produzcan en cada turno de trabajo, repartiéndose a partes iguales entre todo el personal que haya trabajado en dicho turno.

Los descuentos en la nómina que se tuvieran que aplicar no podrán superar el importe del plus de quebranto de moneda que se percibe mensualmente, compensándose en caso necesario en las nóminas de los meses siguientes.

e) Plus de peligrosidad.

Es un complemento que compensa al/la trabajador/a por los riesgos laborales a los que está expuesto/a al desempeñar las funciones del puesto de trabajo.

Este plus es de aplicación exclusiva a aquellos puestos en los que, por sus características especiales, es imposible evitar el riesgo de la actividad. En ningún caso pretende ni puede utilizarse para compensar riesgos técnicamente evitables.



f) Plus de disponibilidad.

Complemento que remunera la disponibilidad del personal adscrito por la Gerencia de PIMESA a los retenes 24 horas de mantenimiento y de informática, para atender emergencias que surjan en la Empresa fuera de su jornada de trabajo, impliquen una actuación propia de sus tareas y funciones profesionales y signifiquen una respuesta y solución telefónica y/o presencial.

Al personal adscrito a un retén 24 horas, cuando le corresponda, se le dotará de un teléfono móvil para atender las emergencias que puedan surgir.

En caso de asistencia presencial, las horas de trabajo realizadas tendrán la consideración de extraordinarias, retribuyéndose las mismas al precio establecido en este Convenio.

g) Plus de jornada especial mantenimiento.

Complemento que remunera la disponibilidad del personal adscrito por la Gerencia de PIMESA a la conservación preventiva del tren de lavado de la Estación de Servicio, con una jornada especial en la que se trabaja los viernes 6 horas y el sábado 2 horas, realizando 40 horas semanales.



h) Plus de consejero/a seguridad.

Complemento que remunera las funciones de consejero/a de seguridad que obliga la normativa de aplicación sobre mercancías peligrosas, en especial vinculadas a determinadas tareas que se desarrollan en la gasolinera.

Las obligaciones de consejero/a de seguridad, entre otras, son las siguientes:

- Examinar el cumplimiento por la Empresa de las reglas aplicables al transporte de mercancías peligrosas.
- Asesorar a la Empresa en las operaciones relativas al transporte de mercancías peligrosas.
- Redactar un informe anual destinado a la Gerencia de PIMESA sobre las actividades de la misma relativas al transporte de mercancías peligrosas, en el que se señalan, entre otros, los datos sobre las cantidades totales descargadas.

i) Plus de mando.

Retribuye las funciones, tareas y responsabilidad que se adicionan a las de la categoría profesional propia, inherentes al ejercicio de mando orgánico, funcional y operativa en la Empresa, correspondientes a los puestos de trabajo de Jefatura de Departamento, Jefatura de Servicio y Coordinación de Área.



j) Plus de responsabilidad.

Este complemento se percibirá por las funciones y tareas relacionadas con puestos de trabajo que requieren la toma de decisiones con una responsabilidad profesional directa o indirecta, por supervisión y dirección, en los resultados.

Los puestos de trabajo con responsabilidad profesional son los de Jefatura de Departamento, Jefatura de Servicio y Coordinación de Área.

Este plus es incompatible con la retribución de horas extraordinarias, por entenderse que éstas están ya remuneradas por la percepción de este complemento.

k) Plus de especial dedicación.

Este plus se aplica por la realización de funciones y tareas de cualificación específica y de una exigencia y dedicación especial, afectando a los puestos de trabajo de Jefatura de Servicio y Coordinación de Área.

El importe de este plus se empezará a percibir cuando el/la trabajador/a sea nombrado por el Consejo de Administración de PIMESA, a propuesta de la Gerencia; y dejará de cobrarlo cuando sea cesado de su cargo.



5. Los siguientes pluses no se devengarán durante el periodo de vacaciones:

- Nocturnidad.
- Domingo.
- Festividad.
- Disponibilidad.
- Jornada especial de mantenimiento.

ARTÍCULO 60. COMPLEMENTO POR CANTIDAD DE TRABAJO

1. El valor de la hora extraordinaria se incrementa en un 50 por ciento respecto de la hora ordinaria.

2. Se compensarán económicamente aquellas horas extraordinarias generadas por trabajos excepcionales y urgentes y por trabajos vinculados a la necesidad de reparar y atender incidencias de mantenimiento (equipos de todo tipo, instalaciones, etc.), realizadas fuera de la jornada de trabajo y no como prolongación de la misma.



3. Se compensarán en cuantía económica aquellas horas extraordinarias que se realicen con motivo de refuerzo de trabajo por circunstancias excepcionales (eventos, cumplimiento de plazos, fiestas, etc.).

4. Para el cálculo de la hora extraordinaria ordinaria se tendrán en cuenta todos los conceptos retributivos, excepto los complementos con garantía "ad personam".

5. Cuando un/a trabajador/a sustituya a otro/a asignado a un turno por no incorporarse al mismo, se le compensará las horas realizadas fuera de su turno en la cuantía resultante de incrementar en un 50 por cien el valor de su salario por horas (calculado sumando todos los conceptos retributivos fijos mensuales, excluyendo de su cálculo los complementos con garantía "ad personam", dividido entre 30 días y el resultado entre 8 horas).

ARTÍCULO 61. COMPLEMENTOS SALARIALES PERSONALES

1. Complemento PIMESA.

El complemento PIMESA se aplicará al personal fijo de la plantilla de la Empresa a la entrada en vigor del presente Convenio, que tenga unas retribuciones superiores a las establecidas en el mismo.



El importe del complemento PIMESA se determinará descontando de la retribución total que cobre cada trabajador/a, las cantidades establecidas en este Convenio.

El importe del complemento PIMESA no será compensable con las nuevas retribuciones establecidas en el presente Convenio, para las categorías profesionales siguientes: Oficial 2ª Administrativa/o, Oficial 1ª Administrativa/o, y Oficial 1ª Informática.

El complemento PIMESA tiene una garantía “ad personam” y se considera una cantidad consolidable y experimentará la revisión salarial anual que se negocie entre las partes que suscriben el presente Convenio, no pudiendo superar en ningún caso los límites legales de aplicación.

Este complemento retributivo “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “Complemento PIMESA ad personam”.

2. Antigüedad consolidada.

Los/as trabajadores/as mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, al 31 de diciembre de 2017 o parte proporcional en su caso.

Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en el párrafo anterior se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo “ad personam”, es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa.



Este complemento retributivo “ad personam” se reflejará en los recibos oficiales de salario con la denominación de “antigüedad consolidada ad personam”.

3. Complemento INTESA.

El complemento INTESA desaparece como tal de la estructura salarial de PIMESA y se integra, en caso de no haber sido absorbido con el resto de conceptos retributivos que se recogen en este Convenio, en el denominado complemento PIMESA descrito en el apartado 1 de este artículo.

El importe del complemento INTESA pasará a denominarse complemento PIMESA para las siguientes categorías profesionales: Camarero/a Cocinero/a, Expendedor/a y Operario/a Bicielx.

4. Complemento Personal Transitorio.

El complemento personal transitorio desaparece como tal de la estructura salarial de PIMESA y se integra, en caso de no haber sido absorbido hasta la fecha de entrada en vigor de este Convenio, en el denominado complemento PIMESA descrito en el apartado 1 de este artículo.

ARTÍCULO 62. PLUSES EXTRASALARIALES



1. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por los/as trabajadores/as en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral.
2. Se van a considerar gastos aquellas percepciones que realmente responden a un desembolso realizado por el/la trabajador/a en el desempeño de su trabajo y que por su propia relación por cuenta ajena no tenga que soportarla.
3. Los gastos de manutención y estancia y los gastos de locomoción, tendrán que justificarse adecuadamente indicando como mínimo el día y lugar de desplazamiento, la razón o motivo. Los justificantes deberán estar firmados por los/as trabajadores/as afectados/as.
4. Compensación por gastos de locomoción.

En los casos en los que, por necesidades del servicio, el/la trabajador/a utilice su vehículo particular para cubrir los desplazamientos necesarios para el desempeño de su labor a lugares distintos del término municipal de Elche, se abonará una cantidad en concepto de compensación por gastos de locomoción fijada en la Tabla de Pluses del **Anexo VI**.

Los gastos de transporte público, peajes y aparcamiento serán abonados por PIMESA en aquellos supuestos en que sean debidamente autorizados y justificados.



ARTÍCULO 63. DEVENGO DE LAS PERCEPCIONES ECONÓMICAS

1. El salario base se devengará durante todos los días naturales por los importes que, para cada categoría profesional, figuran en la Tabla Salarial del **Anexo V**.

2. Los pluses salariales de este Convenio se devengarán durante los días efectivamente trabajados por los importes que, para cada categoría profesional, figuran en la Tabla Salarial del **Anexo V**.

3. Los pluses extrasalariales de este Convenio se devengarán durante los días de asistencia al trabajo por los importes que figuran en la Tabla Salarial del **Anexo V**.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán por días naturales, en la siguiente forma:
 - a) Paga de junio: del 1 de enero a 30 de junio.

 - b) Paga de diciembre: del 1 de julio a 31 de diciembre.



5. En el presente Convenio se establece, para cada categoría profesional, la remuneración bruta anual correspondiente y el salario mensual, conforme a la Tabla Salarial del **Anexo V**.

ARTÍCULO 64. ABONO DE RETRIBUCIONES.

1. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente por períodos vencidos y dentro de los cinco últimos días hábiles del mes de su devengo, aunque los/as trabajadores/as tendrán derecho a percibir quincenalmente anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

2. El abono de la gratificación extraordinaria de junio se realizará en la nómina mensual correspondiente a dicho mes y la gratificación extraordinaria de diciembre se abonará el día 20 de diciembre o el día hábil anterior si este no fuera laborable.

3. Los/as trabajadores/as interesados/as podrán solicitar por escrito a la Gerencia de PIMESA el prorrateo de sus gratificaciones extraordinarias, dividiendo su importe total anual por doce pagas a incorporar en su nómina mensual.

4. Las retribuciones pactadas en este Convenio se abonarán por transferencia bancaria a la cuenta o cuentas que a estos efectos deberá, toda persona empleada, haber indicado a la Gerencia de PIMESA.

ARTÍCULO 65. INCREMENTOS ECONÓMICOS



1. En base a lo dispuesto en el artículo 81.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, PIMESA como entidad que se integra en el sector público institucional, se sujetará en materia de personal a las limitaciones previstas en la normativa presupuestaria y en las previsiones anuales de los presupuestos generales.

2. La masa salarial de PIMESA forma parte de la masa salarial del personal laboral del sector público local del Ayuntamiento de Elche, estando sujeta a los límites y las condiciones que se establecen con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, de acuerdo con lo fijado en el artículo 103 bis.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

ARTÍCULO 66. PRESTACIÓN ECONÓMICA EN LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL

1. La prestación económica de la situación de incapacidad temporal del personal que integra la plantilla de PIMESA se regirá por lo dispuesto en este artículo.

2. PIMESA complementará las prestaciones que perciba el personal laboral a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los siguientes límites:

a) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se reconocerá un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior



al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

b) Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3. Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.



CAPÍTULO IX. CONDICIONES SOCIO-LABORALES

ARTÍCULO 67. ROPA DE TRABAJO

1. PIMESA proporcionará al personal de su plantilla los uniformes, así como la ropa de trabajo necesaria para el desarrollo de sus tareas.
2. La ropa de trabajo será de uso individual y se considerará como perteneciente a la Empresa hasta su retirada por la entrega de otra nueva, debiendo ser utilizada exclusivamente dentro de las instalaciones de la Empresa y durante la jornada de trabajo.
3. La limpieza y el cuidado de la ropa de trabajo es responsabilidad de cada trabajador/a, así como hacer un buen uso de la misma.
4. En caso de que la ropa de trabajo se deteriorase por cualquier motivo, el/la trabajador/a lo pondrá en conocimiento de su responsable jerárquico superior, quien a su vez lo comunicará al Departamento de Recursos Humanos para que proceda a su reposición.
5. Por acuerdo entre la Gerencia de PIMESA y el Comité de Empresa, se fijarán los plazos mínimos de duración de los uniformes y ropa de trabajo. También se pactarán entre las partes los plazos de entrega de la uniformidad a los/as trabajadores/as.



ARTÍCULO 68. PRENDAS Y PROTECCIONES DE SEGURIDAD

1. PIMESA facilitará las prendas y protecciones de seguridad necesarias, a todos aquellos/as trabajadores/as que por las características del trabajo a desarrollar, así lo requieran. Dichas prendas o protecciones deberán estar homologadas.
2. Las prendas y protecciones de seguridad tendrán que ser informadas favorablemente por el Comité de Seguridad y Salud de PIMESA.
3. Serán de aplicación los mismos criterios dispuestos en el artículo anterior.

ARTÍCULO 69. CONCESIÓN DE PRÉSTAMOS

1. El importe, en circulación, máximo que PIMESA destinará a préstamos económicos para su personal fijo será de 10.000 euros. Una vez alcanzada la cantidad máxima, el importe disponible para préstamos será el correspondiente a las amortizaciones realizadas de los préstamos que ya estuvieran concedidos.
2. Las solicitudes se realizarán por escrito a la Gerencia de la Empresa y se atenderán por orden de petición. El importe máximo del préstamo a solicitar no podrá superar los 1.200 euros.



3. El tipo de interés que se aplicará a la cantidad prestada será el tipo de interés legal del dinero que hubiera en el momento de la autorización del préstamo.

4. El plazo máximo de devolución del préstamo será como máximo de 12 meses, en cuotas mensuales del mismo importe, pudiendo ser cancelado por la persona solicitante en cualquier momento, con la entrega del capital pendiente de amortizar y los intereses devengados a la fecha.

5. La cuota mensual de amortización más intereses se deducirán en su totalidad de la nómina de cada mes.

ARTÍCULO 70. ASISTENCIA LEGAL

1. En caso de reclamación judicial al trabajador/a como consecuencia de su actuación profesional o de reclamación judicial del trabajador/a a terceras personas, siempre que exista agresión física y en los casos de agresión verbal, si existen pruebas que permitan su defensa en juicio, la Gerencia de PIMESA proporcionará al personal la asistencia legal necesaria.

2. Los trabajadores/as que acudan a un juzgado o comisaría de policía en su período de descanso o de vacaciones, siempre que sea por motivo laboral (salvo cuando sea a iniciativa propia), será compensado por otro período de descanso o vacaciones equivalente al tiempo que permanezca en las citadas dependencias, previa presentación del correspondiente justificante emitido por la autoridad competente en cada caso.



ARTÍCULO 71. SEGURO DE ACCIDENTES

1. PIMESA concertará una póliza de seguro que garantice a todo el personal de su plantilla unas indemnizaciones en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

2. Se establecen las siguientes indemnizaciones:

a) En caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 47.000 euros.

b) En caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional será de 28.000 euros.

c) En caso de invalidez parcial derivada de accidente de trabajo será de 10.500 euros.

3. Salvo designación expresa de beneficiarios por la persona asegurada, la indemnización se hará efectiva al/la trabajador/a accidentado/a o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del/a trabajador/a.

4. Las indemnizaciones previstas en los apartados a), b) y c) de este artículo serán consideradas a cuenta de cualesquiera otras cantidades que pudieran ser reconocidas como consecuencia de la declaración de la responsabilidad civil de la Empresa por la ocurrencia de alguna de las



contingencias contempladas en este artículo, debiendo deducirse de éstas en todo caso habida cuenta de la naturaleza civil que tienen las mismas y ambas partes le reconocen.

5. A los efectos de acreditar el derecho a las indemnizaciones aquí pactadas se considerará como fecha del hecho causante aquélla en la que se produce el accidente de trabajo o la causa determinante de la enfermedad profesional.

6. Producida la contratación o la renovación de la póliza, la Empresa facilitará una copia al Comité de Empresa y dará publicidad de la misma a toda la plantilla.

7. Las indemnizaciones aseguradas experimentarán la revisión anual que se negocie entre las partes que suscriben el presente Convenio.

ARTÍCULO 72. PREMIO DE PERMANENCIA

El personal que se jubile definitivamente, llevando en la Empresa 15 años de servicio efectivo, percibirá una gratificación especial, por una sola vez, consistente en la cantidad de 1.500 euros.

ARTÍCULO 73. CARNETS PROFESIONALES Y CUOTAS DE COLEGIACIÓN.



1. PIMESA asumirá el coste económico de la renovación de todos aquellos carnets profesionales que sean necesarios para el desempeño de alguna de las tareas asignadas al puesto de trabajo, incluidas las cuotas de colegiación obligatorias en su caso.
2. El tiempo dedicado al proceso de renovación se considerará como tiempo de trabajo efectivo, por lo que si se realiza fuera de la jornada tendrá que compensarse por el mismo tiempo de descanso.

ARTÍCULO 74. SERVICIO DE MANUTENCIÓN

1. La Gerencia de PIMESA pondrá a disposición del personal adscrito a la Cafetería (encargado/a, camarero/a y camarero/a cocinero/a) un servicio de manutención durante su jornada de trabajo, consistente en un menú de desayuno/almuerzo y/o un menú de merienda. Del contenido de dichos menús se informará a los/as trabajadores/as, llevándose un registro por parte de las personas beneficiarias de este derecho.
2. El personal de PIMESA en régimen de turnos que tuviera que ampliar su jornada como consecuencia de la sustitución temporal de un/a compañero/a que tuviera que incorporarse en el turno siguiente, tendrá derecho a un servicio de manutención, en caso de considerarlo necesario. La Empresa establecerá los medios oportunos para atender este derecho laboral.
3. En ningún caso, el personal afectado podrá solicitar compensación económica alguna por no hacer uso del servicio de manutención.

ARTÍCULO 75. UTILIZACIÓN DE APARCAMIENTO



El personal de PIMESA asignado a los centros de trabajo del aparcamiento del Gran Teatro y Depósito Municipal de Vehículos, tendrá derecho durante las horas de trabajo a poder guardar su vehículo en el interior de dichas instalaciones, cuando exista espacio para ello.



CAPÍTULO X. PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 76. PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. Las personas que integran la plantilla de PIMESA tiene derecho a la promoción profesional mediante un conjunto de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso que deberán respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad.
2. A tal objeto, PIMESA establecerá mecanismos que posibiliten el derecho a la promoción profesional, de modo que se conjugue la actualización y perfeccionamiento de su personal laboral con la mejora de la prestación de las tareas encomendadas para el desarrollo de las actividades y servicios propios de la Empresa.

ARTÍCULO 77. PROMOCIÓN HORIZONTAL

1. La promoción horizontal en PIMESA consiste en la progresión de categoría profesional, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.



2. Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño, en su caso. Podrán incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.

3. La promoción horizontal en PIMESA se regulará a través de un Reglamento específico que se negociará y acordará entre las partes firmantes de este Convenio.

ARTÍCULO 78. PROMOCIÓN A PUESTOS DE MANDO

Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comporte funciones de mando y de especial confianza, en concreto las Jefaturas de Servicio y de Coordinación de Área, se cubrirán mediante el sistema de libre designación por el Consejo de Administración, a propuesta de la Gerencia de PIMESA, pudiendo ser cesados por el mismo procedimiento.

ARTÍCULO 79. PROMOCIÓN INTERNA

1. La promoción interna se realizará mediante procesos de provisión que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los de publicidad de las convocatorias y de sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, y agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.



2. Los/as trabajadores/as de PIMESA deberán poseer los requisitos exigidos para el puesto de trabajo que pretendan ocupar, tener una antigüedad de, al menos, tres años de servicio activo en PIMESA, tener suficiente experiencia y acreditados conocimientos, y superar las correspondientes pruebas selectivas.

3. Los/as trabajadores/as que pertenecen al grupo P5 que quisieran promocionar al puesto de Encargado/a y no poseyeran la titulación exigida, podrán participar en los procesos de provisión, si poseen una antigüedad mínima de 10 años de experiencia en PIMESA y en la correspondiente sección.

4. Los/as trabajadores/as que ocupen el puesto de Oficial 2ª Mantenimiento que quisieran promocionar al puesto de Oficial 1ª Mantenimiento y no poseyeran la titulación exigida, podrán participar en los procesos de provisión, si poseen una antigüedad mínima de 10 años de experiencia en PIMESA y en la correspondiente sección.

5. PIMESA adoptará medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

6. Los puestos de trabajo cuya provisión se reserve para promoción interna se incluirán en la oferta de empleo que acuerde anualmente el Consejo de Administración de la Empresa, a propuesta de la Gerencia de PIMESA.



ARTÍCULO 80. BASES REGULADORAS DEL PROCESO DE PROVISIÓN

1. El Consejo de Administración de la Empresa aprobará, a propuesta de la Gerencia de PIMESA, las Bases reguladoras del proceso de provisión de puestos de trabajo reservados para la promoción interna del personal de su plantilla, previo informe del Comité de Empresa.

2. Las Bases incluirán necesariamente para cada puesto de trabajo a cubrir por promoción interna:
 - a) Los elementos de la clasificación del puesto de trabajo fijados en el artículo 20 de este Convenio, más las tareas a desarrollar.
 - b) El perfil profesional y requisitos que deben reunir las personas aspirantes (nacionalidad, edad, titulación y méritos específicos, etc.).
 - c) La forma, el lugar y el plazo de presentación de solicitudes.
 - d) El mecanismo de análisis de solicitudes.
 - d) Las causas de exclusión de las personas aspirantes.
 - e) La composición de la Comisión de Valoración, sus funciones, la asistencia técnica necesaria y su funcionamiento.
 - f) El sistema selectivo aplicable, con indicación del tipo de pruebas concretas, el programa de materias sobre las que versarán y, en su caso, la relación de los méritos, así como los criterios y las normas de valoración.
 - g) El sistema de impugnación de los acuerdos del órgano de selección.
 - h) El proceso de contratación.



i) La determinación, en su caso, del periodo de pruebas.

3. Con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los principios de publicidad y transparencia, la convocatoria de cada procedimiento de provisión se publicará formalmente con los certificados correspondientes, como mínimo, en la página web de PIMESA, en el portal del personal y en los Tablones de Anuncios de la Empresa.

ARTÍCULO 81. COMISIÓN DE VALORACIÓN

1. La ejecución de los procedimientos de provisión y la evaluación de las pruebas y, en su caso, méritos de las personas aspirantes, será encomendada a una Comisión de Valoración, un órgano colegiado de carácter técnico.

2. En todo caso, la Comisión de Valoración estará compuestas exclusivamente por personal de PIMESA y la Gerencia. El personal con contrato temporal no podrá formar parte de esta Comisión.

3. La pertenencia a la Comisión de Valoración será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.

4. Para cada proceso de provisión se constituirá una Comisión de Valoración con la siguiente composición de vocales:



- a) La Gerencia de PIMESA quien presidirá la Comisión.
 - b) Dos personas de la plantilla de PIMESA, nombradas por la Gerencia.
 - c) Dos personas de la plantilla de PIMESA, nombradas por el Comité de Empresa.
5. La clasificación profesional o categoría profesional de los miembros de la Comisión de Valoración deberá ser igual o superior a la requerida para el puesto de trabajo a cubrir.
6. Las personas que forman la Comisión de Valoración elegirán entre ellas a quien vaya a desempeñar las funciones de Secretaría.
7. Para la válida constitución de la Comisión, a efectos de celebración de sesiones, deliberaciones y tomas de acuerdos, se requerirá la presencia de las personas que ocupen la Presidencia y Secretaría, y al menos un/a vocal.
8. La composición de la Comisión de Valoración se hará pública en la página web de PIMESA, en el portal del personal y en el Tablón de Anuncios de la Empresa.
9. Las funciones asignadas a la Comisión de Valoración son las siguientes:



- a) Analizar y resolver las alegaciones presentadas en la admisión de solicitantes, aprobando la lista definitiva de aspirantes.
- b) Diseñar, realizar y calificar las pruebas selectivas.
- c) Establecer las fechas de las pruebas selectivas.
- d) Determinar el lugar de celebración de las pruebas.
- e) Comprobar la asistencia e identidad de las personas interesadas a las pruebas y declarar excluidas del proceso a aquéllas que no comparezcan, no asistan por causas justificadas o se personen una vez iniciadas las mismas.
- f) Resolver las dudas que se pudieran presentar durante el desarrollo del proceso de provisión y adoptar los acuerdos necesarios para la tramitación, buen orden de la convocatoria, y desarrollo de los ejercicios a realizar.
- g) Redactar y firmar un Acta de todo el proceso de provisión.

10. Cuando la naturaleza de las pruebas selectivas lo requiera, la Gerencia de PIMESA podrá proponer a la Comisión de Valoración la designación de asesores que presten su colaboración profesional ejerciendo su respectiva especialidad técnica. Los/as asesores/as apoyarán a la Comisión con voz pero sin voto, limitándose a prestar su colaboración en sus especialidades técnicas.

11. La Comisión de Valoración podrá valerse de personal auxiliar durante el desarrollo material de los ejercicios.



12. Las actuaciones de la Comisión de Valoración podrán ser impugnadas por las personas candidatas en el plazo máximo de tres días desde la publicación en la página web de PIMESA o en los Tablones de Anuncios de la Empresa de lo que se quiera impugnar, presentando un escrito en mano en el Registro de PIMESA dirigido a la Presidencia del Consejo de Administración, quien requerirá un informe a la Comisión de Valoración, adoptando de forma motivada los acuerdos oportunos que considere este órgano de gobierno de la Empresa.

ARTÍCULO 82. PRUEBAS DE APTITUD

1. PIMESA, en el contexto del procedimiento de provisión, podrá realizar a las personas aspirantes las pruebas teóricas, prácticas y psicotécnicas, que considere necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. El diseño, la realización y la calificación de las pruebas selectivas son funciones que corresponden a la Comisión de Valoración, cuyo detalle deberá constar en las Bases de cada proceso de provisión.

ARTÍCULO 83. CONTRATACIÓN POR PROMOCIÓN PROFESIONAL

1. En el plazo estipulado en las Bases de cada proceso de provisión las personas aspirantes propuestas por la Comisión de Valoración presentarán en mano en el Registro de PIMESA, la documentación acreditativa de los requisitos exigidos.



3. La no presentación dentro del plazo de la documentación exigida, excepto en los casos de fuerza mayor, o cuando de la presentación de documentos se desprenda el incumplimiento de los requisitos de la convocatoria, o supuestos de falsedad en la declaración, dará lugar a la exclusión del proceso de provisión y de contratación, sin perjuicio de la exigencia de otras responsabilidades en que haya podido incurrir la persona aspirante. En este caso, pasará a ocupar el puesto de trabajo la siguiente persona aspirante que haya obtenido mayor puntuación.

4. La Gerencia de PIMESA dará cuenta al Consejo de Administración de la Empresa del resultado del proceso de provisión y la propuesta de contratación del personal elegido para ocupar el puesto o puestos de trabajo ofertado/s.

5. Transcurrido el plazo de presentación de documentos y aprobada por el Consejo de Administración de la Empresa la propuesta de contratación que eleve la Comisión de Valoración, la Gerencia de PIMESA procederá a formalizar el oportuno contrato de trabajo, en caso necesario.

6. La remuneración correspondiente al nuevo puesto de trabajo se comenzará a devengar por el/la trabajador/a en el momento en que empiece a desempeñar las nuevas funciones.



CAPÍTULO XI. FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 84. DERECHO A LA FORMACIÓN CONTINUA

Las personas que integran la plantilla de PIMESA tienen el derecho al perfeccionamiento continuado de sus conocimientos, habilidades y aptitudes para mejorar en el desempeño de sus funciones y contribuir a su promoción profesional.

ARTÍCULO 85. PLAN DE FORMACIÓN ANUAL

1. La Gerencia de PIMESA elaborará un Plan de Formación anual en el que programará y regulará con cargo a sus presupuestos, acciones formativas como cursos, talleres o conferencias, para mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios que presta y para la promoción profesional de su personal.

2. Para elaborar el Plan de Formación se considerará de primordial interés la permanente formación y actualización profesional del personal, por lo que la formación estará basada en el análisis sistemático de necesidades, integrado con todos los valores y planes de la Empresa, orientado a dar un valor añadido a las personas, a la organización y a los servicios que presta la Empresa.



3. En función del análisis sistemático de necesidades, la Gerencia de PIMESA incluirá dentro del Plan de Formación programas relacionados con:

- a) Adecuación de las personas a los cambios tecnológicos.
- b) Adecuación de las personas a los cambios en los procesos y en la organización del trabajo.
- c) El desarrollo profesional de las personas.
- d) Formación en técnicas de gestión.
- e) Técnicas y procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales.

4. El tiempo de asistencia a las acciones formativas integradas en el Plan de Formación de PIMESA se considerará de trabajo a todos los efectos.

5. Los trabajadores/as de PIMESA deben contribuir a mejorar la calidad de los servicios que presta la Empresa a través de su participación en las actividades formativas.

A tal fin, deberán asistir, salvo causa justificada, a las actividades formativas programadas, bien cuando la finalidad de éstas sea adquirir los conocimientos, habilidades o destrezas adecuados para el desempeño de las funciones o tareas que le sean propias, bien cuando se detecte una nueva necesidad formativa. Dichos conocimientos deberán aplicarse en la actividad profesional diaria.



6. La asistencia de los/as trabajadores/as a los cursos de formación continua programados por PIMESA será obligatoria, excepto si los mismos se encuentran en situación de vacaciones, permisos retribuidos, festivos o cuando se encuentre suspendido su contrato de trabajo por alguna de las razones legalmente previstas.

El personal de PIMESA podrá acudir a actividades formativas durante los permisos de maternidad, paternidad, excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal siempre que su estado de salud se lo permita.

7. Si la formación es impartida fuera del horario laboral, los trabajadores tendrán derecho a que se le compense el tiempo invertido con descanso compensatorio equivalente.

8. La ausencia injustificada a una actividad formativa programada de carácter presencial será asimilada y considerada como ausencia injustificada al trabajo y, por lo tanto, como falta de acuerdo con lo establecido en este Convenio.

9. Los/las trabajadores/as con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la Empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años.

Del permiso de veinte horas anuales se restaran las horas correspondientes a las acciones formativas organizadas por PIMESA.



Para disfrutar de este permiso es necesario la autorización por parte del Departamento de Recursos Humanos, el/la trabajador/a tendrá que solicitarlo por escrito aportando la información del curso (entidad de impartición, duración y contenidos), una vez finalizado el curso se aportará certificado de asistencia.



CAPÍTULO XII. MODIFICACIÓN, SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTÍCULO 86. MOVILIDAD FUNCIONAL

1. La movilidad funcional en la Empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de los/as trabajadores/as.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones superiores, no correspondientes al grupo profesional solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Gerencia de PIMESA comunicará su decisión y las razones de ésta al Comité de Empresa.
3. La Gerencia de PIMESA podrá cubrir determinados puestos de trabajo en la Empresa, mediante la encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional, siempre que los interesados/as cumplan con los requisitos establecidos en las bases de provisión temporal que se aprueben con el visto bueno del Comité de Empresa.
4. Los puestos de trabajo a los que se refiere el punto anterior hacen referencia a aquellos que estando incluidos en la plantilla de PIMESA, sus titulares estén en situación de baja de larga duración o en excedencia, hasta su reincorporación efectiva al trabajo; y a aquellos incluidos en la oferta de empleo aprobada por el Consejo de Administración, hasta su provisión definitiva y contratación por la Empresa.



5. El/la trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. No cabrá invocar como causa de despido objetivo la ineptitud sobrevenida o la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

6. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

ARTÍCULO 87. PERMUTA DE PUESTOS DE TRABAJO

1. En caso de que un/a trabajador/a fijo quisiera realizar una permuta de su puesto de trabajo, lo pondrá en conocimiento de la Gerencia de PIMESA que analizará su conveniencia y realizará un informe motivado al respecto.

2. La Gerencia de PIMESA elaborará unas Bases que regularán el procedimiento de permuta (condiciones, requisitos, solicitudes, criterios de valoración, pruebas a realizar en su caso, etc.), sometiéndolas a informe y consulta del Comité de Empresa.

3. Para poder optar a una permuta es necesario tener la condición de personal fijo en la plantilla de PIMESA.



4. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán prioridad en los procedimientos de permuta, siempre que cumplan los requisitos establecidos en las Bases que se aprueben por la Gerencia de PIMESA y presenten su solicitud en el plazo establecido.

5. El cambio de puesto supondrá la aceptación expresa y la modificación de las condiciones de trabajo, en su caso, tanto para la persona que solicita la permuta como para la que resulte elegida en el procedimiento.

6. La retribución será la establecida en el presente Convenio para el puesto de trabajo que se realmente se vaya a ocupar.

El/la trabajador/a conservará como garantía sus complementos "ad personam" en el supuesto que los tuviera, siempre que no suponga un incremento retributivo, en tal caso se compensará el incremento retributivo con la correspondiente disminución del complementos "ad personam".

ARTÍCULO 88. MODIFICACIONES SUSTANCIALES DE CONDICIONES DE TRABAJO

1. PIMESA podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la Empresa.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:



- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo anterior.

2. Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los/as trabajadores/as en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por estos/as en virtud de una decisión unilateral de PIMESA de efectos colectivos.

Se considera de carácter colectivo la modificación que, en un periodo de noventa días, afecte al menos al diez por ciento del número de trabajadores/as de la Empresa.

Se considera de carácter individual la modificación que, en el periodo de noventa días, no alcance al umbral señalado para la modificación colectiva.



3. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual deberá ser notificada por la Gerencia de PIMESA al/la trabajador/a afectado/a y al Comité de Empresa con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

En los supuestos previstos en las letras a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el/la trabajador/a resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses.

Sin perjuicio de la ejecutividad de la modificación en el plazo de efectividad anteriormente citado, el/la trabajador/a que, no habiendo optado por la rescisión de su contrato, se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción social. La sentencia declarará la modificación justificada o injustificada y, en este último caso, reconocerá el derecho del/a trabajador/a a ser repuesto en sus anteriores condiciones.

4. La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un periodo de consultas con el Comité de Empresa, de duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los/as trabajadores/as afectados/as.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los representantes legales de la plantilla.



Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el apartado 1 de este artículo y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. Ello sin perjuicio del derecho de los/as trabajadores/as afectados/as a ejercitar la opción prevista en el párrafo segundo del apartado 3 de este artículo.

5. La decisión sobre la modificación colectiva de las condiciones de trabajo será notificada por la Gerencia de PIMESA a los/as trabajadores/as una vez finalizado el periodo de consultas sin acuerdo y surtirá efectos en el plazo de los siete días siguientes a su notificación.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual prevista en el apartado 3 de este artículo. La interposición del conflicto paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas hasta su resolución.

6. La modificación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio deberá realizarse conforme a lo establecido en la legislación vigente de aplicación.

ARTÍCULO 89. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las siguientes causas:

a) Mutuo acuerdo de las partes.



- b) Las consignadas válidamente en el contrato.
- c) Incapacidad temporal de los/as trabajadores/as.
- d) Maternidad, paternidad, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad que sean mayores de seis años cuando se trate de menores con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.
- e) Riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses.
- f) Ejercicio de cargo público representativo.
- g) Privación de libertad del/a trabajador/a, mientras no exista sentencia condenatoria.
- h) Suspensión de empleo y sueldo, por razones disciplinarias.
- i) Fuerza mayor temporal.
- j) Causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- k) Excedencia forzosa.
- l) Ejercicio del derecho de huelga.
- m) Cierre legal de la Empresa.
- n) Decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.



2. La suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo.

ARTÍCULO 90. EXCEDENCIAS

1. El/la trabajador/a fijo y el personal recurrente de la plantilla 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. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el/la mismo/a trabajador/a si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria se entenderá siempre concedida sin derecho a percibir retribución alguna de la Empresa ni se computará a ningún efecto.

El tiempo de excedencia no podrá ser utilizado para prestar servicio en empresa similar o que implique concurrencia. En caso de incumplimiento de esta norma, se entenderá que se rescinde voluntariamente el contrato laboral, con todos sus derechos.

El/la trabajador/a en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

La petición de excedencia deberá ser formulada por escrito en el registro de la Empresa, debiendo ser resuelta por la Gerencia de PIMESA dentro de los treinta días desde su presentación, atendándose dentro de las posibilidades que permitan las necesidades del servicio.



En ningún caso, el número de excedentes podrá rebasar el 5 por ciento de la plantilla de cada centro de trabajo, computándose las fracciones por unidad.

2. Los/as trabajadores/as 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 guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Gerencia de PIMESA podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.



El periodo en que el/la trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el/la trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por PIMESA, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el/la trabajador/a forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

3. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la Empresa los/as trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

4. La excedencia podrá ser forzosa, y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, concediéndose por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, perdiéndose el derecho al reingreso si se solicita transcurrido este plazo.

ARTÍCULO 91. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO O REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN O DERIVADAS DE FUERZA MAYOR



En materia de suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

ARTÍCULO 92. SUSPENSIÓN CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el/la trabajador/a tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el artículo 89.1 excepto en los señalados en las letras a) y b), en que se estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de incapacidad permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del/a trabajador/a vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un periodo de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el/la trabajador/a deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el cargo o función.

4. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún



trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el apartado 7.

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



En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

5. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 89.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del/a trabajador/a, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión, previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

6. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados 4 y 5 o de las que correspondan en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.



En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado, en situación de guarda con fines de adopción o acogido, la suspensión del contrato a que se refieren los citados apartados tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este periodo adicional se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la Gerencia de PIMESA y los/as trabajadores/as afectados/as.

7. En los supuestos de nacimiento de hijo/a, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 89.1.d), el/la trabajador/a tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cuatro semanas ininterrumpidas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del/a segundo/a. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los/as interesados/as; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El/la trabajador/a que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo/a, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión



administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre la Gerencia de PIMESA y el/la trabajador/a.

El/la trabajador/a deberá comunicar a la Gerencia de PIMESA, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho, presentando un escrito firmado en el registro de la Empresa.

8. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

9. Los/as trabajadores/as se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

10. En el supuesto previsto en el artículo 89.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.



ARTÍCULO 93. EXTINCIÓN DEL CONTRATO

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

- a) Por mutuo acuerdo de las partes.
- b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte de PIMESA.
- c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el/la trabajador/a tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.
- d) Por dimisión del/a trabajador/a o cese voluntario.

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente en la Empresa, vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- Cargos que lleven aparejado mando o jefatura: 90 días.
- Personal técnico titulado: 60 días.
- Personal administrativo: 30 días.
- Resto de persona: 15 días.



Cuando el/la trabajador/a pretenda su dimisión deberá seguir desarrollando sus tareas y prestando sus servicios en tanto no transcurran los plazos señalados en el presente apartado.

El incumplimiento por parte del/a trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación del contrato el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso.

La Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento.

- e) Por muerte, gran invalidez o incapacidad permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 92.2.
- f) Por jubilación del/a trabajador/a.
- h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada.
- i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- j) Por voluntad del/a trabajador/a, fundamentada en un incumplimiento contractual de PIMESA.
- k) Por despido del/a trabajador/a.
- l) Por causas objetivas legalmente procedentes.
- m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.



2. PIMESA, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los/as trabajadores/as la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas.

El/la trabajador/a podrá solicitar la presencia de un miembro del Comité de Empresa en el momento de proceder a la firma del recibo del finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un miembro del Comité, o bien que el/la trabajador/a no ha hecho uso de esta posibilidad.

ARTÍCULO 94. EXTINCIÓN POR VOLUNTAD DEL/A TRABAJADOR/A

1. Serán causas justas para que el/la trabajador/a pueda solicitar la extinción del contrato:

- a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 88 y que redunden en menoscabo de la dignidad del/a trabajador/a.
- b) La falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado.
- c) Cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte de PIMESA, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa de la Empresa a reintegrar al/la trabajador/a en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 88, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados.



2. En tales casos, el/la trabajador/a tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

ARTÍCULO 95. DESPIDO

En materia de despido colectivo, despido disciplinario y despido improcedente se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

ARTÍCULO 96. EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR CAUSAS OBJETIVAS

En materia de extinción del contrato por causas objetivas se estará a lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.



CAPÍTULO XIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 97. FALTAS Y SANCIONES

1. El personal que integra la plantilla de la Empresa podrá ser sancionado por la Empresa, como falta laboral, por las acciones u omisiones que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente Capítulo o en otras normas laborales o sociales.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la Gerencia de PIMESA serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona sancionada, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. La enumeración de los diferentes tipos de faltas que se realiza en los siguientes artículos de este Capítulo es meramente enunciativa y no implica que puedan existir otras, las cuales serán clasificadas según la analogía que guarden con las descritas por parte de la Comisión de vigilancia e interpretación de este Convenio.

ARTÍCULO 98. CLASES DE FALTAS



Las faltas cometidas por la plantilla laboral de PIMESA, se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en muy graves, graves y leves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

ARTÍCULO 99. FALTAS LEVES

1. Se considerarán faltas disciplinarias leves del personal de PIMESA las siguientes:

- a) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo. Hasta tres faltas de puntualidad de asistencia al trabajo durante el periodo de un mes, no superior a cinco minutos e inferior a quince minutos, sin que exista causa justificada. También se aplica al incumplimiento del tiempo de descanso de la jornada continuada.
- b) La falta injustificada de asistencia de un día.
- c) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- d) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la Empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros/as de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.
- e) Prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.



- f) No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
- g) Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- h) No comunicar a la Empresa con la puntualidad debida los cambios experimentados en su situación personal y familiar que tengan incidencia en lo laboral. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta grave.
- i) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para sí mismo, ni para sus compañeros/as o terceras personas.
- j) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la Empresa, a sus compañeros/as de trabajo o a la ciudadanía, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.
- k) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la Empresa, para asuntos particulares, sin la debida autorización.
- l) Pequeños descuidos en la conservación del material y equipos asignados para el desarrollo de sus tareas.
- m) La incorrección y las faltas de respeto de escasa consideración, en el ejercicio de sus tareas, con los superiores jerárquicos, con el resto de empleados/as o con la ciudadanía.
- n) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros/as o jefes.
- o) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- p) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros/as, e incluso, a terceras personas ajenas a la Empresa, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.



- q) Encontrarse en el centro de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
 - r) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
2. Cualquier incumplimiento de los deberes y obligaciones del personal de PIMESA, así como de los principios de actuación, siempre que no deban ser calificados como falta muy grave o grave

ARTÍCULO 100. FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas disciplinarias graves del personal de PIMESA las siguientes:

- a) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo. Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada. Se incluye los retrasos en el tiempo de descanso de la jornada continuada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) Las acciones u omisiones reiteradas, dirigidas a evadir los sistemas de control de horarios o a impedir que sean detectados los incumplimientos injustificados de la jornada de trabajo.
- d) Simular la presencia de otro/a trabajador/a, fichando, contestando o firmando por él/ella.



- e) La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.
- f) La falta de asistencia reiterada, sin causa justificada, a las acciones formativas que tengan carácter obligatorio, siempre que se desarrollen en horario laboral.
- g) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para sí mismo, sus compañeros/as, la Empresa o terceros.
- h) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para sí mismo, sus compañeros/as o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la Empresa.
- i) No advertir inmediatamente a sus superiores jerárquicos de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o equipos de la Empresa.
- j) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de las tareas encomendadas.
- k) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales, equipos y máquinas que se tengan asignadas para realizar sus tareas.
- l) La emisión de informes técnicos cuando causen perjuicio a la Empresa o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.
- m) La falta de obediencia debida a sus superiores jerárquicos en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros/as trabajadores/as.
- o) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a sí mismo o a sus compañeros/as.
- p) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo que afecte al normal funcionamiento de los servicios que presta la Empresa.
- q) No guardar el debido sigilo respecto a los asuntos que se conozcan por razón del cargo o función.
- r) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.



- s) La tolerancia por parte de los superiores jerárquicos respecto de la comisión de faltas muy graves o graves del personal bajo su dependencia.
- t) La grave desconsideración con sus compañeros/as o con la ciudadanía en el ejercicio de sus funciones.
- u) El consumo habitual de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que afecte al trabajo y al funcionamiento de los servicios que presta la Empresa.
- v) Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de la Empresa o facilitarlos a terceros.
- w) Actitudes personales que causen una grave perturbación del trabajo o del servicio y que impida el normal funcionamiento de éste.
- x) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- y) El incumplimiento de las funciones y obligaciones establecidas para la plantilla de la Empresa en el Documento de Seguridad relativo a Ficheros de Datos de Carácter Personal y en el Manual de Control Interno de Prevención del Blanqueo de Capitales, ambos aprobados por el Consejo de Administración de PIMESA.
- z) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la Empresa.

ARTÍCULO 101. FALTAS MUY GRAVES

Se considerarán faltas disciplinarias muy graves del personal de PIMESA las siguientes:

- a) Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.



- b) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual y por razón de sexo.
- c) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.
- d) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.
- e) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la Empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para sí mismo, sus compañeros/as o terceros.
- f) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes a su trabajo o de aquellas que le hubieran sido encomendadas.
- g) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.
- h) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave o daños a de avería para las instalaciones, equipos o maquinaria de la Empresa.
- i) La emisión de informes técnicos que causen perjuicio grave a la Empresa o a la ciudadanía.
- j) La negligencia en la custodia de secretos de la empresa.
- k) La desobediencia continuada o persistente a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
- l) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tenga o haya tenido acceso por razón de su cargo o trabajo.
- m) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- n) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga o el incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en dicha situación.



- o) Excederse o ser arbitrario en el uso de la autoridad, causando perjuicio al trabajo o al personal a su cargo.
- p) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- q) El consumo de alcohol, de sustancias estupefacientes o psicotrópicas que, en el ejercicio de sus funciones, ponga en peligro la integridad física de otras personas.
- r) Causar intencionalmente daños graves al patrimonio de la empresa: Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, equipos, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, o vehículos de la empresa.
- s) La realización, dentro de la jornada laboral, de manera reiterada o con ánimo de lucro de otro tipo de actividades personales o profesionales.
- t) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros/as como a la Empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.
- u) Incumplir las obligaciones impuestas por la normativa de prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros/as o a terceros, o daños graves a la Empresa.
- v) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.

ARTÍCULO 102. SANCIONES

1. Las sanciones que PIMESA puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:



- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.
- Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones por parte de PIMESA, se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La repercusión del hecho en el resto de la plantilla, en la Empresa y/o en la ciudadanía.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los/las trabajadores/as que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de PIMESA, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.



La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que PIMESA pretenda imponer una sanción a aquellos/as trabajadores/as de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

5. De las sanciones por faltas graves y muy graves se informará al Comité de Empresa.

6. La Empresa anotará en los expedientes laborales de la plantilla las sanciones las sanciones que le sean impuestas, que en todo caso se considerarán anuladas si tratándose de faltas leves transcurriesen seis meses sin haber reincidido en nueva falta. Si se tratase de faltas graves o muy graves el plazo anteriormente citado se elevará a dos y cinco años, respectivamente.

ARTÍCULO 103. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

1. La Gerencia de PIMESA, a propuesta de la persona responsable del Departamento de Recursos Humanos, iniciará el procedimiento disciplinario, de conformidad con los principios de eficacia, celeridad, economía procesal y con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa, estableciendo la debida separación entre la fase instructora y sancionadora para la imposición de faltas graves y muy graves.



2. La Gerencia de PIMESA pondrá en conocimiento del Comité de Empresa la relación de expedientes disciplinarios iniciados por faltas graves y muy graves e informará de las sanciones que se impongan.
3. La duración máxima del procedimiento disciplinario será de quince días para las faltas graves y de un mes para las faltas muy graves.
4. La exigencia de responsabilidad por faltas leves se llevará a cabo por un procedimiento sumario con audiencia a la persona interesada.

ARTÍCULO 104. MEDIDAS PROVISIONALES

Durante la substanciación del procedimiento y con el fin de asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, la Gerencia de PIMESA podrá adoptar motivadamente aquellas medidas provisionales que se consideren oportunas para evitar que la persona implicada pueda seguir incumpliendo sus deberes y obligaciones laborales.

ARTÍCULO 105. PRESCRIPCIÓN DE FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días 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, comenzando a computar este tiempo a partir de que PIMESA tuvo constancia de su cometimiento.





CAPÍTULO XIV. DERECHO DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA

ARTÍCULO 106. COMITÉ DE EMPRESA

1. El Comité de Empresa, legalmente constituido en cada centro de trabajo, es el órgano de representación de los/las trabajadores/as del mismo para la defensa de sus intereses.

2. La composición del mismo será la siguiente:

- De 50 a 100 trabajadores/as: 5 miembros.
- De 100 a 250 trabajadores/as: 9 miembros.
- De 251 a 500 trabajadores/as: 13 miembros.

3. El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros un/a presidente/a y un/a secretario/a, y elaborará su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, y a la Empresa.



4. El Comité deberá reunirse cada dos meses o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los/las trabajadores/as representados.

5. Cada uno de los miembros del Comité dispondrá de un crédito de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, y en todo caso lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación.

Quedan excluidas de dichas horas sindicales todas aquellas que sean debidas a reuniones convocadas por iniciativa de la Empresa.

6. Para facilitar el trabajo del Comité y el ejercicio de sus competencias, la Empresa le facilitará las instalaciones necesarias para sus reuniones, comunicándolo a la Gerencia de PIMESA.

ARTÍCULO 107. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA Y COMPETENCIAS

1. El Comité de Empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por la Gerencia de PIMESA sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los/las trabajadores/as, así como sobre la situación de la Empresa y la evolución del empleo en la misma.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al Comité de Empresa, a fin de que este tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre la



Gerencia de PIMESA y el Comité de Empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

2. Los derechos del Comité de Empresa son los siguientes

- a) A ser informado trimestralmente sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la Empresa, sobre la situación económica de PIMESA y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo.
- b) A ser informado trimestralmente sobre las previsiones de la Empresa de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de estos y de las modalidades y tipos que serán utilizados.
- c) A ser informado trimestralmente de las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.
- d) A recibir información, al menos anualmente, sobre la aplicación y resultados del Plan de Igualdad de PIMESA.
- e) Con periodicidad anual, a conocer el balance, la cuenta de resultados y la memoria de la Empresa, así como aquellos documentos que se presenten a los órganos de gobierno y tengan una incidencia para la plantilla de PIMESA.
- f) A conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la Empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- g) A ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.



- h) A recibir la copia básica de los contratos así como la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.
- i) A ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la Empresa, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.
- j) A ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la Empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo y sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.
- k) A emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte de la Empresa de las decisiones adoptadas, sobre las siguientes cuestiones:
- Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
 - Las reducciones de jornada.
 - El traslado total o parcial de las instalaciones.
 - Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la Empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.
 - Los planes de formación profesional en la Empresa.
 - La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.
3. La información se deberá facilitar por la Empresa al Comité, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los/las trabajadores/as proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse por la Gerencia de PIMESA, de tal manera que permita al Comité, sobre la base de la información recibida, reunirse con la Empresa, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del Comité pueda ser conocido por la Empresa a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.



Los informes que deba emitir el Comité de Empresa se elaborarán en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

4. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

- De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de Empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Empresa y los organismos o tribunales competentes.
- De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por la legislación de aplicación.
- De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Colaborar con la Gerencia de PIMESA para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la Empresa.

d) Colaborar con la Gerencia de PIMESA en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a la plantilla de PIMESA en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.



ARTÍCULO 108. CAPACIDAD Y SIGILO PROFESIONAL

1. Se reconoce al Comité de Empresa capacidad, como órgano colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias, por decisión mayoritaria de sus miembros.
2. Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, así como, en su caso, los expertos que les asistan, deberán observar el deber de sigilo con respecto a aquella información que, en legítimo y objetivo interés de la Empresa, les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado.
3. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la Empresa al Comité podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

El deber de sigilo subsistirá incluso tras la expiración de su mandato e independientemente del lugar en que se encuentren.

ARTÍCULO 109. GARANTÍAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS

Los miembros del Comité de Empresa tendrán las siguientes garantías:



- a) Ser protegidos contra cualquier acto de usurpación, abuso o injerencia que afecte al libre ejercicio de su función.
- b) Expresar, colegiadamente si se trata del Comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, fuera de las horas efectivas de trabajo, publicaciones de carácter laboral o social, comunicándolo a la Gerencia de la Empresa.
- c) Ser protegidos contra los actos abusivos o discriminatorios, tendentes a menoscabar su libertad sindical en relación con su empleo.
- d) Derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones graves, muy graves o despido en el que serán oídos, aparte del interesado o interesada, el Comité de Empresa.
- e) Disponer para el ejercicio de su función representativa del crédito de horas mensuales, sin rebasar el máximo legal.

ARTÍCULO 110. DERECHOS DE INFORMACIÓN. TABLÓN DE ANUNCIOS

1. En todos los centros de trabajo, PIMESA dispondrá la colocación de un tablón de anuncios a disposición del Comité de Empresa, que se responsabilizarán de todo lo que en ellos se coloque.
2. PIMESA pondrá a disposición de sus trabajadores/as un portal del personal.

ARTÍCULO 111. CUOTA SINDICAL



La Empresa a petición del/a trabajador/a, afiliado/a a un determinado Sindicato, descontará de la nómina mensual la cuota sindical que le indique, previa solicitud por escrito a la Gerencia de PIMESA que la ingresará en la cuenta que se le indique, titularidad del Sindicato.

ARTÍCULO 112. DERECHOS DE AFILIACIÓN Y PROPAGANDA

PIMESA facilitará a los/as trabajadores/as afiliados/as a los distintos Sindicatos, las labores de afiliación y propaganda entre los/as compañeros/as de trabajo en los propios centros y fuera del horario de trabajo, siempre que no entorpezcan el normal funcionamiento de la Empresa y los servicios que la misma presta.



DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En materia de prevención de riesgos laborales será de aplicación lo establecido en la legislación vigente y en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de PIMESA 2016-2020 aprobado por el Consejo de Administración el 27 de noviembre de 2015, en especial lo relativo a las funciones y obligaciones del personal de la Empresa.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Con la finalidad de que en la Empresa se respete la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral será de aplicación la legislación vigente en cada momento y el Plan de Igualdad de PIMESA, que se deberá actualizar en el plazo máximo de seis meses desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL



Para cumplir en el ámbito de la Empresa y del ejercicio de sus actividades, con lo regulado por la legislación en materia de protección de datos de carácter personal, será de aplicación el Documento de Seguridad de PIMESA aprobado por el Consejo de Administración el 28 de noviembre de 2013, en especial lo relativo a las funciones y obligaciones del personal objeto de este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALS

Con el objetivo de dar cumplimiento a lo dispuesto en materia legal de prevención del blanqueo de capitales, en el ámbito de la Empresa y en el desarrollo de sus actividades sujetas, será de aplicación el Manual de Control Interno de Prevención del Blanqueo de Capitales de PIMESA aprobado por el Consejo de Administración el 27 de noviembre de 2015, en especial lo relativo a las funciones y obligaciones del personal objeto de este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. PROTOCOLO ACOSO LABORAL

A la entrada en vigor del presente Convenio se mantiene la plena validez del "Protocolo de actuación ante situaciones de acoso moral, sexual y por razones de sexo" formalizado entre la Gerencia de PIMESA y el Comité de Empresa, el 9 de junio de 2014.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA. PLANTILLA DE PIMESA A LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTE CONVENIO DE EMPRESA



La composición de la plantilla de PIMESA a la entrada en vigor de este Convenio Colectivo de Empresa se detalla en el **Anexo III**, señalando el número correspondiente a cada trabajador/a, el grupo de clasificación profesional, la categoría profesional, el puesto de trabajo ocupado, la adscripción orgánica y el centro de trabajo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA PLANTILLA DE PIMESA A LA ENTRADA EN VIGOR DE ESTE CONVENIO DE EMPRESA

La clasificación profesional del personal que integra la plantilla de PIMESA a la entrada en vigor de este Convenio se detalla en el **Anexo III**, y se ha realizado teniendo en cuenta la categoría laboral de cada trabajador/a y que recogía los diferentes Convenios de aplicación, con independencia de la titulación académica requerida para cada Grupo Profesional.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. DESARROLLO DE LAS FUNCIONES DE CADA PUESTO DE TRABAJO

Las partes que suscriben este Convenio de Empresa se comprometen a negociar el desarrollo de las funciones de cada puesto de trabajo que conforma la plantilla de PIMESA, en el plazo máximo de seis meses desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL NOVENA. DÍAS ADICIONALES DE VACACIONES



Para toda la plantilla de personal fijo de PIMESA a la entrada en vigor de este Convenio, y para el personal recurrente cuando se incorpore como personal fijo, y como garantía "ad personam", se reconocen seis días adicionales de vacaciones, no siéndole de aplicación lo dispuesto en el apartado 15 del artículo 51 (Vacaciones anuales) de este Convenio.

El personal de PIMESA que no trabaje en régimen de turnos rotativos podrá disfrutar esos seis días de vacaciones adicionales a su conveniencia, previa solicitud al Departamento de Recursos Humanos con la suficiente antelación. La Gerencia de PIMESA podrá denegar de forma motivada la solicitud, teniendo en cuenta las necesidades de trabajo y que la ausencia del/a trabajador/a no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del servicio.

El periodo de disfrute de los días reseñados en el párrafo anterior será siempre dentro del año natural al que correspondan.

En caso de disfrutarse como días adicionales de vacaciones se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 51 (Vacaciones anuales) de este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. PLUS DE ESPECIAL DEDICACIÓN

La actual estructura retributiva de los/as trabajadores/as que ocupan a la entrada en vigor del presente Convenio los puestos de trabajo de libre designación (Jefaturas de Servicio y Coordinación de Área) será adaptada a los nuevos conceptos retributivos, absorbiéndose los mismos, en su caso, con el Complemento PIMESA que tuvieran.



En cuanto al plus de especial dedicación se establece una garantía “ad personam”, para aquella cantidad que hubiera que absorber, de tal forma que en caso de cese en el cargo las retribuciones fueran las mismas que antes de la entrada en vigor del presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL ÚNDECIMA. REGLAMENTO PROMOCIÓN HORIZONTAL

Las partes que suscriben este Convenio de Empresa se comprometen a negociar un Reglamento que regule la promoción horizontal de los/as trabajadores/as de PIMESA, en el plazo máximo de seis meses desde la publicación en el Boletín Oficial de la Provincia del presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DUODÉCIMA. CAMBIOS NORMATIVOS CON INCIDENCIA EN EL CONVENIO DE EMPRESA

En el supuesto de que una futura disposición legal o resolución judicial o administrativa, modifique, altere, o no apruebe alguna norma del presente Convenio, y a juicio de las partes el contenido esencial de algún punto de lo pactado en el mismo, quedará desvirtuado; cualquiera de las partes podrá denunciar tal circunstancia dentro del mes siguiente a la publicación o notificación de dicha resolución, en cuyo caso la Comisión de vigilancia e interpretación del Convenio se reunirá con carácter de urgencia, con la finalidad de renegociar las materias o contenidos afectados.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOTERCERA. BOLSA DE TRABAJO VIGENTE



A la entrada en vigor del presente Convenio se mantendrá la validez de la Lista de Reserva para el puesto de Operario/a de Bicielx, resultado de las "Bases reguladoras del proceso de selección y contratación de dos operarios de Bicielx, uno de los puestos reservados a persona con discapacidad, y de la creación de una lista de reserva", aprobada por el Consejo de Administración de PIMESA en fecha 28 de junio de 2016. Esta Lista de Reserva tendrá validez hasta el 30 de junio de 2019.



ANEXO I. GRUPOS DE CLASIFICACIÓN Y CATEGORÍAS PROFESIONALES

Grupo de clasificación	Categoría profesional
P1	Técnico Superior
P2	Técnico Medio
P3	Encargado/a Oficial 1ª Administrativo/a Oficial 1ª Informático/a Oficial 1ª Mantenimiento Oficial 1ª Mecánico Técnico Auxiliar



P4	Oficial 2ª Administrativo/a Oficial 3ª Administrativo/a Oficial 2ª Informático/a Oficial 2ª Mantenimiento Operario/a Bicielx
P5	Auxiliar Información Ayudante Mantenimiento Camarero/a Camarero/a Cocinero/a Controlador/a Expendedor/a Gruista Operario/a Aparcamiento



	Taquillero/a
--	--------------



ANEXO II. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Puesto de trabajo	Departamento/Sección
Coordinador/a Área	Administrativo/Financiero
Jefe/a Servicio	Comercial/Vivienda Movilidad Urbana/Mantenimiento
Jefe/a de Departamento	Contabilidad Oficina Técnica Recursos Humanos Servicios de Movilidad Tecnologías de la Información Vivienda
Técnico Superior	Administración Marketing



Técnico Medio	Comercial Contratación Recursos Humanos
Encargado/a	Cafetería Bicielx Gasolinera Grúa/Depósito de Vehículos Información Estación Autobuses Mantenimiento Movilidad Urbana ORA
Técnico Auxiliar	Administración Comercial Recaudación Recursos Humanos



Oficial 1ª Administrativo/a	Administración Comercial Contabilidad Secretaría Servicios de Movilidad Vivienda
Oficial 1ª Informático/a	Tecnologías de la Información
Oficial 1ª Mantenimiento	Mantenimiento
Oficial 1ª Mecánico	Mantenimiento
Oficial 2ª Administrativo	Administración Contabilidad Servicios de Movilidad Vivienda
Oficial 2ª Informático/a	Tecnologías de la Información
Oficial 2ª Mantenimiento	Mantenimiento



Oficial 3ª Administrativo	Administración Comercial Vivienda
Operario/a Bicielx	Bicielx
Auxiliar Información	Estación Autobuses
Camarero/a	Cafetería
Camarero/a Cocinero/a	Cafetería
Controlador/a	ORA
Expendedor/a	Gasolinera
Gruista	Grúa Municipal
Operario/a Aparcamiento	Aparcamiento Gran Teatro
Taquillero/a	Depósito Municipal Vehículos
Ayudante Mantenimiento	Mantenimiento

ANEXO III. CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO PARA LA ACTUAL PLANTILLA DE PIMESA



Número Trabajador/a	Grupo Profesional	Categoría	Puesto Trabajo	Adscripción Orgánica	Centro Trabajo
001	P3	Oficial Administrativa 1ª	Administrativa Contabilidad	Contabilidad	Sede
002	P4	Operario Bicielx	Operario Bicielx	Bicielx	Estación de Autobuses
003	P5	Camarera Cocinera	Camarera Cocinera	Cafetería	Estación de Autobuses
004	P4	Oficial 2ª	Oficial Mantenimiento	Mantenimiento	Estación de



		Mantenimiento			Autobuses
005	P5	Controladora	Controladora ORA	ORA	ORA
006	P3	Técnico Auxiliar	Técnico Auxiliar Comercial	Comercial	Sede
007	P5	Gruista	Operario Grúa	Grúa	Depósito Municipal Vehículos
008	P5	Operario Aparcamiento	Operario Aparcamiento	Aparcamiento Gran Teatro	Aparcamiento Gran Teatro
009	P5	Gruista	Operario Grúa	Grúa	Depósito Municipal Vehículos
010	P3	Encargado	Encargado Mantenimiento	Mantenimiento	Estación de Autobuses



011	P3	Técnico Auxiliar	Técnico Auxiliar Recaudación	Contabilidad	Estación de Autobuses
012	P3	Técnico Auxiliar	Técnico Auxiliar Administración	Administración	Sede
013	P5	Taquillero	Taquillero Depósito Municipal Vehículos	Depósito Vehículos	Depósito Municipal Vehículos
014	P3	Técnico Auxiliar	Técnico Auxiliar Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sede
015	P5	Gruista	Operario Grúa	Grúa	Depósito Municipal Vehículos
016	P4	Oficial Administrativa 2ª	Administrativa Servicios Movilidad	Servicios Movilidad	Sede



017	P3	Oficial Administrativo 1ª	Administrativo Servicios Movilidad	Servicios Movilidad	Estación de Autobuses
018	P5	Expendedor	Expendedor Gasolinera	Gasolinera	Estación de Autobuses
019	P5	Controladora	Controladora ORA	ORA	ORA
020	P3	Encargada	Encargada Depósito Municipal Vehículos	Depósito Vehículos	Depósito Municipal Vehículos
021	P5	Expendedor	Expendedor Gasolinera	Gasolinera	Estación de Autobuses
022	P2	Técnico Medio	Jefa Dpto. Recursos Humanos	Recursos Humanos	Sede



023	P3	Encargada	Encargada Información Estación Autobuses	Información	Estación de Autobuses
024	P1	Técnico Superior	Jefa Dpto. Contabilidad	Contabilidad	Sede
025	P5	Gruista	Operario Grúa	Grúa	Depósito Municipal Vehículos
026	P2	Técnico Medio	Jefe Dpto. Servicios Movilidad	Servicios Movilidad	Sede
027	P3	Oficial Administrativa 1ª	Administrativa Contabilidad	Contabilidad	Sede
028	P2	Técnico Medio	Jefa Dpto. Vivienda	Vivienda	Sede
029	P4	Oficial Administrativa 2ª	Administrativa Administración	Administración	Sede



030	P1	Técnico Superior	Técnico Superior Marketing	Marketing	Sede
031	P3	Encargado	Encargado ORA	ORA	ORA
032	P2	Técnico Medio	Técnico Medio Comercial	Comercial	Sede
033	P5	Taquillera	Taquillera Depósito Municipal Vehículos	Depósito Vehículos	Depósito Municipal Vehículos
034	P5	Taquillero	Taquillero Depósito Municipal Vehículos	Depósito Vehículos	Depósito Municipal Vehículos
035	P3	Encargada	Encargada Cafetería	Cafetería	Estación de Autobuses
036	P5	Camarera Cocinera	Camarera Cocinera	Cafetería	Estación de Autobuses



037	P3	Oficial Informática ^{1ª}	Oficial Informática	Tecnologías Información	Estación de Autobuses
038	P5	Operaria Aparcamiento	Operaria Aparcamiento	Aparcamiento Gran Teatro	Aparcamiento Gran Teatro
039	P5	Taquillera	Taquillera Depósito Municipal Vehículos	Depósito Vehículos	Depósito Municipal Vehículos
040	P4	Oficial Administrativa ^{2ª}	Administrativa Contabilidad	Contabilidad	Sede
041	P4	Operario Bicielx	Operario Bicielx	Bicielx	Estación de Autobuses
042	P5	Gruista	Operario Grúa	Grúa	Depósito Municipal



					Vehículos
043	P4	Oficial Administrativa	2ª Administrativa Administración	Administración	Sede
044	P5	Taquillera	Taquillera Depósito Municipal Vehículos	Depósito Vehículos	Depósito Municipal Vehículos
045	P3	Oficial Administrativa	1ª Administrativa Contabilidad	Contabilidad	Sede
046	P5	Auxiliar Información	Auxiliar Información Estación de Autobuses	Información	Estación de Autobuses
047	P5	Expendedora	Expendedora Gasolinera	Gasolinera	Estación de Autobuses



048	P5	Expendedora	Expendedora Gasolinera	Gasolinera	Estación de Autobuses
049	P3	Encargado	Encargado Movilidad Urbana	Movilidad Urbana	Estación de Autobuses
050	P3	Oficial 1ª Administrativa	Administrativa Secretaría Dirección	Gerencia	Sede
051	P5	Camarera Cocinera	Camarera Cocinera	Cafetería	Estación de Autobuses
052	P3	Oficial 1ª Administrativa	Administrativa Comercial	Comercial	Sede
053	P4	Operario Bicielx	Operario Bicielx	Bicielx	Estación de



					Autobuses
054	P3	Oficial 1ª Mecánico	Oficial Mecánico	Mantenimiento	Estación de Autobuses
055	P1	Técnico Superior	Coordinadora Área Administrativo Financiera	Administración	Sede
056	P5	Expendedora	Expendedora Gasolinera	Gasolinera	Estación de Autobuses
057	P5	Gruista	Operario Grúa	Grúa	Depósito Municipal Vehículos
058	P5	Controladora	Controladora ORA	ORA	ORA
059	P5	Gruista	Operario Grúa	Grúa	Depósito Municipal



					Vehículos
060	P3	Oficial Administrativa 1ª	Administrativa Contabilidad	Contabilidad	Sede
061	P5	Operario Aparcamiento	Operario Aparcamiento	Aparcamiento Gran Teatro	Aparcamiento Gran Teatro
062	P5	Gruista	Operario Grúa	Grúa	Depósito Municipal Vehículos
063	P5	Ayudante Mantenimiento	Ayudante Mantenimiento	Mantenimiento	Estación de Autobuses
064	P1	Técnico Superior	Jefa Dpto. Tecnologías de la Información	Tecnologías Información	Estación de Autobuses



065	P5	Gruista	Operario Grúa	Grúa	Depósito Municipal Vehículos
066	P5	Operario Aparcamiento	Operario Aparcamiento	Aparcamiento Gran Teatro	Aparcamiento Gran Teatro
067	P5	Gruista	Operario Grúa	Grúa	Depósito Municipal Vehículos
068	P5	Controlador	Controlador ORA	ORA	ORA
069	P4	Operario Bicielx	Operario Bicielx	Bicielx	Estación de Autobuses
070	P5	Controlador	Controlador ORA	ORA	ORA
071	P1	Técnico Superior	Abogada	Administración	Sede



072	P5	Taquillera	Taquillera Depósito Municipal Vehículos	Depósito Vehículos	Depósito Municipal Vehículos
073	P4	Oficial 2ª Mantenimiento	Oficial Mantenimiento	Mantenimiento	Estación de Autobuses
074	P3	Oficial 1ª Informático	Oficial Informático	Tecnologías Información	Estación de Autobuses
075	P5	Controladora	Controladora ORA	ORA	ORA
076	P5	Gruista	Operario Grúa	Grúa	Depósito Municipal Vehículos
077	P3	Encargado	Encargado Bicielx	Bicielx	Estación de Autobuses



078	P5	Controladora	Controladora ORA	ORA	ORA
079	P5	Operario Aparcamiento	Operario Aparcamiento	Aparcamiento Gran Teatro	Aparcamiento Gran Teatro
080	P5	Taquillera	Taquillera Depósito Municipal vehículos	Depósito Vehículos	Depósito Municipal Vehículos
081	P3	Encargada	Encargada Gasolinera	Gasolinera	Estación de Autobuses
082	P5	Expendedora	Expendedora Gasolinera	Gasolinera	Estación de Autobuses
083	P3	Oficial Administrativa 1ª	Administrativa Administración	Administración	Sede



084	P5	Gruista	Operario Grúa	Grúa	Depósito Municipal Vehículos
085	P2	Técnico Medio	Jefe Departamento Oficina Técnica	Oficina Técnica	Sede
086	P1	Técnico Superior	Jefe Servicio Área Comercial	Comercial/Vivienda	Sede
087	P5	Controladora	Controladora ORA	ORA	ORA
088	P1	Técnico Superior	Jefe Servicio Movilidad Urbana	Movilidad /Mantenimiento	Estación de Autobuses
089	P5	Gruista	Operario Grúa	Grúa	Depósito Municipal Vehículos
090	P3	Oficial 1ª	Administrativa Contabilidad	Contabilidad	Sede



		Administrativa			
--	--	----------------	--	--	--

ANEXO IV. RELACIÓN DE PERSONAS QUE TIENEN LA CONSIDERACIÓN DE PERSONAL LABORAL RECURRENTE DE PIMESA

Trabajador/a	Bolsa de actividad	Bolsa general
090	Gasolinera	Aparcamiento Gran Teatro Depósito Vehículos Servicio ORA
091	Gasolinera	Aparcamiento Gran Teatro Cafetería Depósito Vehículos Información Estación Autobuses



		Servicio ORA
092	Gasolinera	Aparcamiento Gran Teatro Cafetería Depósito Vehículos Información Estación Autobuses Servicio ORA
093	Depósito Vehículos	Aparcamiento Gran Teatro Cafetería Gasolinera Información Estación Autobuses Servicio ORA
094	Depósito Vehículos	Aparcamiento Gran Teatro Cafetería Gasolinera Información Estación



		Autobuses Servicio ORA
095	Información Estación Autobuses	Aparcamiento Gran Teatro Información Estación Autobuses Servicio ORA Depósito Vehículos

La pertenencia de los/as trabajadores/as a las citadas Bolsas es el resultado del Acuerdo sobre las bases de constitución y funcionamiento de la bolsa de trabajo de personal recurrente para su contratación temporal, formalizado el 16 de mayo de 2014 entre la Gerencia de PIMESA y el Comité de Empresa.





ANEXO V. TABLA SALARIAL

	Salario Base Mensual	Gratificaciones Extraordinarias	Salario Anual
P1			
Técnico Superior	2.015,07	2.826,72	29.834,28
P2			
Técnico Medio	1.766,67	2.546,10	26.292,24
P3			
Encargado/a	1.291,67	1.890,00	19.280,04
Oficial 1ª Administrativo/a	1.357,05	1.934,25	20.153,10
Oficial 1ª Informático/a	1.357,05	1.934,25	20.153,10



Oficial 1ª Mantenimiento	1.239,28	1.914,84	18.701,04
Oficial 1ª Mecánico	1.239,28	1.914,84	18.701,04
Técnico Auxiliar	1.458,03	2.287,20	22.070,76
P4			
Oficial 2ª Administrativo/a	1.251,06	1.823,46	18.659,64
Oficial 3ª Administrativo/a	1.154,55	1.731,83	17.318,26
Oficial 2ª Informático/a	1.186,44	1.779,66	17.796,60
Oficial 2ª Mantenimiento	1.186,44	1.755,36	17.748,00
Operario/a Bicielx	1.175,30	1.738,80	17.581,20
P5			
Auxiliar Información	1.002,93	1.460,34	14.955,84
Camarero/a	1.005,55	1.488,31	15.043,22
Ayudante Mantenimiento	802,39	1.187,11	12.002,90
Camarero/a Cocinero/a	1.092,83	1.575,59	16.265,14
Controlador/a	1.165,85	1.724,76	17.439,72



Expendedor/a	1.002,93	1.460,34	14.955,84
Gruista	1.092,80	1.092,84	15.299,28
Operario/a Aparcamiento	1.060,87	1.485,72	15.701,88
Taquillero/a	1.040,00	1.472,58	15.425,16



ANEXO VI. TABLA DE PLUSES

Pluses salariales

Plus de nocturnidad	1,25 € hora nocturna
Plus domingo	5,79 € domingo trabajado
Plus quebranto de moneda	Mensual
Técnico Auxiliar Recaudación	200,69 €
Auxiliar Información	10,10 €
Camarero/a	49,49 €
Camarero/a Cocinero/a	49,49 €
Encargado/a Cafetería	49,49 €
Encargado/a Depósito Vehículos	23,99 €
Encargado/a Gasolinera	46,93 €



Encargado/a Información	10,10 €
Expendedor/a	46,93 €
Gruista	25,53 €
Operario/a Aparcamiento	23,99 €
Taquillero/a	23,99 €
Plus de disponibilidad	58,58 € semanales
Plus peligrosidad	30,00 € mensuales
Plus de jornada especial mantenimiento	20,20 € semanales
Plus consejero/a seguridad	18,18 € mensuales
Plus mando	500,00 € mensuales
Plus responsabilidad	500,00 € mensuales
Plus especial dedicación	500,00 € mensuales



Pluses extrasalariales

Gastos locomoción	0,19 € por km
--------------------------	---------------