



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

XUNTA DE GALICIA

Consellería de Traballo e Benestar

Xefatura Territorial da Coruña

Servizo de Relacións Laborais

Resolución de inscripción e publicación do convenio colectivo da empresa Acciona Facility Services, S.A. (Navantia Ferrol)

Visto o expediente do convenio colectivo da empresa ACCIONA FACILITY SERVICES SA (NAVANTIA FERROL) (código de convenio 15004611012008) que foi subscrito pola comisión negociadora na xuntanza do 10.09.2012, de conformidade co disposto no artigo 90 do Real decreto lexislativo 1/1995, de 24 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores, no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo e na Orde de 29 de outubro de 2010 pola que se crea o Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia

ESTA XEFATURA DE TRABALLO E BENESTAR ACORDA:

1.º.-Ordenar a súa inscripción no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia.

2.º.-Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia da Coruña.

A Coruña, 17 de setembro de 2012.

O xefe territorial de Traballo e Benestar

Luis A. Álvarez Freijido



Artículo 1.-ÁMBITO DE APLICACIÓN PERSONAL www.cigservizos.org

El presente convenio colectivo será de aplicación para la totalidad del personal de la empresa Acciona Facility Services, S.A. que prestan sus servicios en el centro de trabajo de Navantia-Ferrol.

Este convenio ha sido redactado, de común acuerdo, en el marco de la comisión negociadora, integrada por el comité de empresa y la representación de la dirección de la empresa.

Queda expresamente excluido todo el personal con responsabilidades de dirección y gestión de la empresa.

Artículo 2.-ÁMBITO DE APLICACIÓN FUNCIONAL.

El ámbito funcional del presente convenio colectivo se extiende a toda actividad que se realice de servicios de limpieza y demás prestaciones accesorias a la misma en las instalaciones del centro de trabajo de Navantia-Ferrol, en función de cualquier adjudicación de Navantia a Acciona.

Artículo 3.-VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma por las partes con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2012.

Estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2013 y se prorrogará de año en año, salvo que el convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes firmantes. En cualquier caso, la denuncia deberá ser efectuada con dos meses de antelación al año en que termine su vigencia o la de cualquiera de sus posibles prorrogas.

Artículo 4.-JORNADA LABORAL.

El cómputo de horas será de idéntica duración y reparto que tenga el personal de Navantia-FERROL. Se respetarán los actuales horarios establecidos anteriormente a este acuerdo para el conjunto del personal.

Artículo 5.-VACACIONES.

Serán de idéntica duración y reparto que las que tenga el personal de Navantia-Ferrol. Para el disfrute de las mismas (interrupción en caso de situaciones de baja médica, etc.) se atenderá a lo dispuesto en Navantia-FERROL.

Las vacaciones anuales no podrán ser compensadas en metálico y se abonarán a razón del 100% de todas las retribuciones económicas que perciba cada trabajador/a.

Cuando coincidan matrimonios o régimen de pareja en la empresa, si lo solicitan, habrá que concederles el permiso en una misma fecha.

Artículo 6.-FIESTAS.

Se atenderá a lo dispuesto en el convenio colectivo de Navantia-FERROL.

Artículo 7.-LICENCIAS RETRIBUIDAS.

Se atenderá a lo dispuesto en el convenio colectivo de Navantia-FERROL. En dicho sentido, el trabajador/a avisando con antelación, o si esto no fuera posible, justificándolo a posteriori, podrá faltar al trabajo con derecho a percibir el 100% de todas las retribuciones económicas, por las siguientes causas:

1. Cinco días laborables por fallecimiento del cónyuge, pareja o hijo. Tendrá la consideración de pareja la persona con la que se demuestre una convivencia cierta.

2. Tres días laborables en caso de fallecimiento de padres, nietos, hermanos y abuelos, tanto carnales como políticos. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días, prorrogable por el tiempo necesario, a criterio de la dirección.

3. Un día laborable en caso de fallecimiento de tíos/as, sobrinos/as y primos/as, todos ellos carnales.

4. Por enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, pareja o hijo/, cinco días, prorrogables por el tiempo necesario, previa justificación médica, a criterio de la dirección.

5. Por accidente, enfermedad grave, hospitalización, u intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de los hijos/as, padre, madre, hermanos/as, abuelos y nietos tanto carnales como políticos, dos días o cuatro días si precisa desplazamiento, prorrogables previa justificación médica, por el tiempo necesario a criterio de la dirección.

6. Un día natural en caso de matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho de los hijos/as, hermanos/as, padre o madre, tanto carnales como políticos, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia.

7. Un día en caso de primera comunión y bautizo de hijos/as y nietos/as, coincidiendo con el de la celebración de la ceremonia o cualquier otra de similar rango de otra religión.

8. Dos días naturales en caso de nacimiento de nietos/as.

9. Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción oficial como pareja de hecho. Cuando la boda o unión se produzca dentro del período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.

10. Por el tiempo necesario para asistencia a cursillos de preparación al parto.

11. Por nacimiento de un hijo/a, adopción u acogimiento, tres días laborables, cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días, prorrogables por el tiempo necesario, en caso de gravedad, a criterio de la dirección. Además el trabajador tendrá derecho al correspondiente permiso por paternidad retribuido por la seguridad social de acuerdo a la normativa vigente de aplicación. Cuando el nacimiento se produzca dentro del período de vacaciones, se considerará interrumpido el disfrute de las mismas.

12. Dos días por traslado de su domicilio habitual, pudiendo disfrutarse en días alternos.

13. El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter municipal y de los entes autonómicos, en los cargos representativos, cuando estos dos últimos no sean retribuidos y siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización.

Las funciones de carácter municipal y de los entes autonómicos que sean retribuidas por estos organismos, sólo darán derechos a permisos sin retribuir.

14. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, entendiéndose como deber inexcusable la citación judicial o requerimiento de la hacienda pública, previa la correspondiente justificación en cada caso, sin perjuicio de otros supuestos considerados como tales por el ordenamiento.

15. Los trabajadores/as por cuidado de hijos/as menores de doce meses, tendrán derecho a dos horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse este derecho por una reducción de jornada normal en una hora con la misma finalidad.

16. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Igual derecho a reducción de jornada y en las mismas condiciones tendrá quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razón de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo.

17. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto que lo sea por naturaleza, como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, 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, para atender a 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 relación de parentesco referida para el cuidado de familiares se extenderá también a las parejas de hecho.

Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. La excedencia contemplada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Siempre que se opte por esta excedencia, será considerada como forzosa a efectos legales, con derecho, por tanto, del trabajador/as al reingreso automático en la empresa y computándose este tiempo como antigüedad.

18. En todos los supuestos que se contemplan en este artículo, en casos extraordinarios y debidamente acreditados, estas licencias podrán ampliarse por el tiempo que sea preciso, según las circunstancias a criterio de la Dirección, conviniéndose las condiciones de su concesión.

Artículo 8.-PERSONAL ACCIDENTADO.

El personal que se encuentre de baja por accidente laboral percibirá de la empresa un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de todas las retribuciones económicas pactadas en este convenio (incluido el plus de transporte). Los reconocimientos que fuesen pertinentes efectuar se realizarán, si el trabajador/a, así lo desea, dentro de la localidad.

El personal que se encuentre de baja por accidente laboral a la entrada en vigor de este convenio, se le actualizará el cálculo de la indemnización sobre la base de las nuevas condiciones pactadas desde el 1 de enero de 2012, abonándole en su caso las diferencias que procedan.

Artículo 9.-PERSONAL HOSPITALIZADO.

El personal que se encuentre hospitalizado percibirá de la empresa un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de todas las retribuciones económicas pactadas en este convenio, incluso el plus de transporte.

Al personal que se encuentre en dichas circunstancias se le actualizará el cálculo sobre las bases de las nuevas condiciones pactadas desde el 1 de enero de 2012, abonándole en su caso las diferencias que procedan.

Artículo 10.-PERSONAL DE I.T. POR ENFERMEDAD COMÚN.

Al personal rebajado por Incapacidad temporal derivada de enfermedad común, percibirá de la empresa un complemento a la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de todas las retribuciones económicas pactadas en este convenio, incluido el plus de transporte. Los reconocimientos que fuesen pertinentes efectuarse se realizarán, si el trabajador/a así lo desea, dentro de su localidad.

Al personal que se encuentra en dichas circunstancias se le actualizará el cálculo sobre las nuevas condiciones pactadas desde el 1 de enero de 2012, abonándole en su caso las diferencias que procedan.

Artículo 11.-HORAS SINDICALES.

Los miembros del comité de empresa dispondrán de las horas sindicales necesarias para dedicarse a las tareas propias de su cargo.

Artículo 12.-DELEGADOS/AS DE PREVENCIÓN.

Los delegados/as de prevención tendrán la misma duración en el cargo que los miembros del comité de empresa. La empresa les reconoce su derecho a participar en el campo específico que les corresponda de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y dispondrán de las horas necesarias para el desarrollo de su responsabilidad.

Artículo 13.-RECONOCIMIENTO MÉDICO.

Todos los trabajadores/as tendrán derecho a un reconocimiento médico anual, siendo informados de la realización del mismo y de la programación de los reconocimientos, conjuntamente el interesado y el delegado de prevención. Dicho reconocimiento se efectuará en horas de trabajo, siendo éstas retribuidas.

Artículo 14.-ROPA DE TRABAJO.

La empresa entregará a cada trabajador/a, en el primer trimestre de cada año, el siguiente material:

- Un par de botas.
- Una ropa de faena más un buzo
- Dos polos o camisetas
- Dos pares de zuecos para el personal que trabaja en oficinas y despachos.
- Un par de chanclos para todo el personal que lo necesite para el desarrollo de su trabajo.
- Dos toallas de lavabo.
- Dos toallas de baño.
- Seis botes de jabón.
- Una ropa de aguas (esta prenda se entregará cada dos años).

Artículo 15.-HORAS EXTRAORDINARIAS.

El máximo de horas extraordinarias efectuadas por cada trabajador no podrá exceder de lo establecido en la Ley. Como norma general, se procurará que las horas extras queden limitadas a situaciones especiales o de urgente necesidad.

Las horas extraordinarias se abonarán a razón de 9,86 € cuando se realicen en sábados, domingos y festivos. Las horas extraordinarias que se lleven a cabo en días laborables se abonarán a 8,00 €.

Artículo 16.-TIEMPO POR TIEMPO.

El trabajador que voluntariamente realice una prolongación de jornada de trabajo en la modalidad de tiempo por tiempo se regirá por los siguientes límites y términos:

La prolongación de jornada de trabajo en tiempo por tiempo se llevará a cabo de lunes a viernes.

El número de horas generadas y acumuladas por este sistema no podrá superar las 22 horas anuales.

El tiempo por tiempo tendrá una duración máxima de 4 horas y generará un descanso de hora por hora trabajada.

Además del descanso generado cada hora de tiempo por tiempo dará lugar a un plus de 4 €.

La compensación y descanso del tiempo por tiempo se tendrá que disfrutar dentro de los dos meses siguientes a su realización, cuya solicitud se realizará con tres días de antelación

Artículo 17.-PÓLIZA DE SEGUROS.

La empresa concertará un póliza de seguro de vida de 18.030,26 € por cada trabajador/a en caso de muerte o invalidez total o absoluta por accidente de trabajo.

Asimismo, la empresa concertará una póliza de seguro de vida de 6.611,13 € por trabajador/a por riesgos naturales.

Artículo 18.-ASAMBLEAS.

La empresa autorizará la celebración de asambleas dentro del recinto y, con carácter general, fuera de las horas de trabajo. En todo caso, se comunicará previamente a la dirección la convocatoria de las mismas.

Las asambleas correspondientes a la aprobación del convenio colectivo y aquellas otras de carácter excepcional que sean autorizadas expresamente por la dirección no darán lugar a descuento retributivo.

Artículo 19.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y DE SANCIONES.

El régimen disciplinario se regirá por lo establecido en el convenio colectivo de Navantia-FERROL, la aplicación de las sanciones -salvo en los supuestos de faltas leves, en que bastará con la comunicación escrita al trabajador/a en la que se reseñen la fecha y los hechos determinantes de la sanción- requerirá los siguientes trámites:

a) Procedimiento general.

- 1) Comunicación escrita al trabajador del inicio del expediente, con el correspondiente pliego de cargos.
- 2) Plazo de cinco días para que éste formule un escrito de descargo y aporte las pruebas que estime oportuno.
- 3) Finalizado el plazo, la empresa tendrá siete días para la imposición de la sanción.
- 4) El procedimiento terminará con la comunicación por escrito al trabajador/a del resultado del expediente y, en su caso, de la sanción que le ha sido impuesta.

5) La empresa dará cuenta a la representación de los trabajadores/as de toda sanción por falta grave o muy grave que se imponga.

6) La calificación de faltas graves o muy graves por acumulación de sanciones de inferior calificación sólo tendrán efecto si se constatan fehacientemente las sanciones previas y éstas no hubieran prescrito.

b) Miembros del comité de empresa.

Se seguirá el procedimiento general, pero antes de resolver se dará un plazo de tres días al comité de empresa para que conozca el expediente y alegue lo que estime oportuno.

c) Trabajadores/as afiliados a un sindicato.

Igualmente, siempre que la empresa tenga constancia de la afiliación sindical del trabajador/a, antes de resolver –incluso si se trata de falta leve– se dará un plazo de tres días a los delegados/as del sindicato al que pertenezca el trabajador/a para que conozcan el expediente y aleguen lo que estimen conveniente.

Artículo 20.–AYUDA A MINUSVÁLIDOS.

Por cada hijo/a, cónyuge o pareja disminuido que tenga reconocida la mencionada minusvalía por el IMSERSO (u organismo que asuma sus competencias), la empresa concederá una ayuda cuya cuantía será la contemplada en el convenio colectivo de Navantia-FERROL.

Artículo 21.–FALLECIMIENTO.

Se garantizará el ingreso en la empresa de un hijo/a o cónyuge del trabajador/a fallecido en accidente de trabajo, estudiando los casos que se produzcan conjuntamente con el comité, siempre y cuando la empresa tenga autorización para cubrir dicha plaza.

Artículo 22.–OBSEQUIO DE NAVIDAD.

El contenido del mismo será el equivalente al que disfrutaban los trabajadores/as de Navantia-FERROL.

Artículo 23.–CRÉDITO.

Cada trabajador/a tendrá derecho a un crédito anual de 443,54 € que se descontará en doce meses sin intereses. El mencionado crédito tendrá la misma vigencia que el presente convenio.

Todo trabajador/a que solicite dicho crédito tendrá que notificarlo a la empresa antes del día 15 de cada mes.

Artículo 24.–ADSCRIPCIÓN Y SUBROGACIÓN. www.cigservizos.org

A los efectos exclusivos de subrogación o adscripción de personal, se aplicará en toda su extensión el art. 34 del vigente convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales, publicado en el BOP, el 12 de septiembre de 2007.

Artículo 25.–GARANTÍAS PERSONALES.

Además de lo contemplado en el apartado de subrogación y adscripción, en el supuesto de que ACCIONA cese parcial o totalmente en su actividad, la empresa o empresas que la sustituyan deberán subrogarse en la relación laboral de todo el personal que preste servicios directa o indirectamente en o para la contrata de Navantia-Ferrol, con todos los derechos y obligaciones que en ese momento tengan los trabajadores/as, incluida la antigüedad a todos los efectos, incluidos los indemnizatorios. Esta obligación está recogida en los acuerdos firmados el 21 de septiembre de 1999 entre representantes de la empresa nacional Navantia y representantes del comité de empresa.

Artículo 26.–MANTENIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DE LA PLANTILLA.

A efectos de mantener y consolidar el empleo, las partes acuerdan mantener el nivel de plantilla actual.

En el supuesto de que por determinadas circunstancias ajenas a la voluntad de la empresa (bajas voluntarias, fallecimientos, incapacidades, prejubilaciones, jubilaciones, etc.) se redujera la plantilla, la empresa se compromete a que en las áreas de trabajo que a la firma de este convenio tiene contratadas (limpieza de planta) contará con una plantilla mínima de 104 trabajadores/as a 31 de diciembre de 2013.

Este artículo quedará en suspenso hasta que por cualquiera de las partes firmantes de este convenio proceda a la denuncia del mismo. En tal caso el contenido y términos del mismo deberán ajustarse a las circunstancias y necesidades existentes y que ambas partes acuerden.

Artículo 27.–CAMBIO DE JORNADA.

La empresa se compromete a cubrir los puestos de trabajo que sean necesarios para dar cumplimiento a los compromisos de plantilla establecidos. En dicho sentido los puestos que se incrementen en la jornada de mañana o las plazas que vayan quedando vacantes en dicha jornada se cubrirán con aquel personal de tarde que voluntariamente quiera ser adscrito a dicha jornada de mañana, siempre y cuando reúna los requisitos legales exigidos para el desempeño de la plaza

aplicándose, durante la vigencia de este convenio, para estos supuestos el único criterio de la antigüedad en la empresa y respetando en todo momento todo lo concerniente a la aplicación de la Ley Orgánica para la igualdad y la conciliación para la vida familiar.

En consecuencia se procederá a efectuar traslados de jornada de tarde a la mañana antes de incorporar nuevos efectivos.

Artículo 28.-REMUNERACIÓN.

La remuneración de cada trabajador/ estará constituida por 12 pagas mensuales, más dos pagas extraordinarias en los meses de julio y diciembre, así como un paga de beneficios que se abonará en el mes de marzo y una paga de producción que se abonará en el mes de septiembre.

Artículo 29.-INCREMENTO SALARIAL.

Se pactan los siguientes incrementos salariales para los diferentes años de vigencia del convenio.

Se acuerda para los años 2012 y 2013 un incremento salarial del 0,5%.

En el supuesto que el IPC real sea al final de año superior al 0,5% para cada uno de los años, se efectuará una revisión al alza de los salarios pactados correspondientes a la diferencia entre el IPC real y el 0,5%, abonándose la misma con efectos retroactivos desde el 1 de enero de cada año.

En consecuencia, la remuneración económica inicial para este año 2012 será la siguiente:

a) Salario mensual.

- 1) Salario base establecido para cada categoría en el anexo 1.
- 2) **Plus de transporte.**—Se establece un plus fijo de transporte para cada trabajador/a de 88,22 € que se verá incrementado en el mismo porcentaje que el pactado en el incremento salarial de cada año.
- 3) **Plus de complemento de puesto.**—Se establece para cada categoría un plus fijo en atención a las especiales características del puesto de trabajo, incluyendo toxicidad, penosidad y peligrosidad, según anexo 1.

b) Complementos.

1) **Bonificación de horario de tarde.**—Al trabajador/a que perciba dicho concepto se le abonará las cantidades mensuales establecidas en el anexo 1.

2) **Antigüedad.**—El módulo de antigüedad del año 2012 está fijado en 985,48 €. La antigüedad se consolidará por trienios y estos se abonarán a razón del 4% del módulo mencionado.

El módulo de antigüedad se verá incrementado en el mismo porcentaje que el pactado en el incremento salarial de cada año.

El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del 1 de enero del año que cumpla si la fecha de vencimiento es anterior al 30 de junio, y desde el 1 de julio si es posterior.

c) **Pagas extraordinarias.**—Los días 15 de julio y diciembre se abonarán íntegramente a cada trabajador/a, según categoría las cantidades recogidas en la tabla salarial, mas la antigüedad del módulo salarial pactado, que se verán incrementadas en el mismo porcentaje que lo que corresponda a cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

En caso de coincidir en sábado o festivo, se abonará el día anterior.

c) **Paga de beneficios.**—El día 15 de marzo se abonarán íntegramente a cada trabajador/a, según categoría las cantidades recogidas en la tabla salarial, mas la antigüedad del módulo salarial pactado, que se verá incrementada en el mismo porcentaje que lo acordado para cada uno de los años de vigencia el presente convenio.

En el caso de coincidir en sábado o festivo, se abonará el día anterior.

d) **Paga de producción.**—El día 15 de septiembre se abonarán íntegramente a cada trabajador/a, según categoría las cantidades recogidas en la tabla salarial, mas la antigüedad del módulo salarial pactado, que se verá incrementada en el mismo porcentaje que lo acordado por cada uno de los años de vigencia del presente convenio.

En el caso de coincidir en sábado o festivo, se abonará el día anterior.

Artículo 30.-COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN.

Las condiciones económicas aquí pactadas son, en su conjunto, más favorables que las mínimas legales que al trabajador/a le corresponden, formando parte de un todo indivisible y que, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente.

Asimismo, las mejoras económicas aquí establecidas absorben o compensan las que pudieran establecerse en el futuro por cualquier disposición obligatoria, si éstas fueran menores a las pactadas.

Artículo 31.-COMISIÓN MIXTA.

Las partes firmantes acuerdan constituir una comisión mixta como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este convenio.

La comisión mixta estará compuesta, de forma paritaria, por ocho miembros, cuatro de la representación de los trabajadores/as existente en cada momento y cuatro de la dirección de la empresa, de los cuales al menos un representante de cada parte deberá ser mujer.

La comisión mixta deberá resolver en el plazo de quince días como máximo.

Se podrá convocar a la comisión mixta por cualquiera de las partes que la integran.

Sus funciones serán las siguientes:

1. Interpretación de la totalidad de los artículos del convenio.
2. Celebración de conciliaciones previas preceptivas a la interposición de conflictos colectivos por la interpretación o aplicación de las normas del presente convenio, como por las de modificaciones sustanciales que se pudieran plantear o por otros temas de cualquier otra índole de carácter colectivo.
3. Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
4. Otras funciones que se le asigne la normativa y en concreto el artículo 82.3 del ET.

Cada una de las partes podrá traer un asesor con voz pero sin voto

La Comisión Paritaria, para validar los acuerdos alcanzados, deberá obtener mayoría simple de cada una de las partes.

Los acuerdos alcanzados por la comisión paritaria son vinculantes para ambas partes.

ANEXO 1

TABLA SALARIAL

ESPECIALISTA	2011	2012
SALARIO BASE	1.488,11	1.495,55
PLUS TRANSPORTE	87,78	88,22
BONIFICACIÓN HORARIO TARDE	80,68	81,09
MÓDULO ANTIGÜEDAD	980,58	985,48
COMPLEMENTO DE PUESTO	80,24	80,64
PAGA EXTRA VERANO	1.201,29	1.207,30
PAGA EXTRA NAVIDAD	1.201,29	1.207,30
PAGA EXTRA BENEFICIOS	1.185,09	1.191,02
PAGA DE PRODUCCIÓN	1.185,09	1.191,02

www.cigservizos.org

ENCARGADO	2011	2012
SALARIO BASE	1.855,25	1.864,52
PLUS TRANSPORTE	87,78	88,22
BONIFICACIÓN HORARIO TARDE	93,36	93,82
MÓDULO ANTIGÜEDAD	980,59	985,48
COMPLEMENTO DE PUESTO	98,61	99,10
PAGA EXTRA VERANO	1.497,73	1.505,22
PAGA EXTRA NAVIDAD	1.497,73	1.505,22
PAGA EXTRA BENEFICIOS	1.481,44	1.488,84
PAGA DE PRODUCCIÓN	1.481,44	1.488,84

2012/11743

**SERVICIOS**www.cigservizos.org