

**CONSORCIO PARA A LA CONSTRUCCIÓN, EQUIPAMIENTO  
Y EXPLOTACIÓN DEL LABORATORIO DE LUZ DE SINCROTRÓN**

**Índice**

<b>Capítulo I – Disposiciones generales: Ámbito, vigencia, renovación y denuncia. Consideraciones generales .....</b>	<b>4</b>
<b>Capítulo II - Clasificación profesional. ....</b>	<b>6</b>
<b>Capítulo III - Contratación. Período de prueba. Finalización del contrato. Excedencias. ....</b>	<b>8</b>
<b>Capítulo IV - Condiciones económicas. Retribuciones. Dietas. ....</b>	<b>9</b>
<b>Capítulo V - Jornada y horario laboral. Horas extraordinarias. ....</b>	<b>16</b>
<b>Capítulo VI – Vacaciones y permisos .....</b>	<b>19</b>
<b>Capítulo VII - Jubilación .....</b>	<b>22</b>
<b>Capítulo VIII - Régimen disciplinario. ....</b>	<b>23</b>
<b>Capítulo IX - Seguridad y salud laboral. ....</b>	<b>27</b>
<b>Capítulo X - Derechos sindicales. Comité de empresa .....</b>	<b>28</b>
<b>Capítulo XI - Mejoras sociales. ....</b>	<b>29</b>
<b>Disposiciones transitorias. ....</b>	<b>31</b>
<b>Anexo – Tabla salarial del año 2009. ....</b>	<b>32</b>

## **CAPITULO I. Disposiciones generales: Ámbito, vigencia, renovación y denuncia. Consideraciones generales**

### **Artículo 1. Ámbito de aplicación**

1.1 El presente convenio es de aplicación al personal que mantenga un vínculo laboral con el Consorcio.

1.2 No obstante el punto anterior, quedan exceptuadas de la aplicación del presente convenio aquellas personas que tengan un contrato de alta dirección y aquellas otras que si bien mantienen un vínculo laboral con el Consorcio, su contrato obedece a una financiación derivada de una convocatoria específica. Este personal se registrará por las bases de la propia convocatoria, y les será de aplicación subsidiariamente lo establecido en el presente convenio en todo aquello que no regule expresamente la referida convocatoria.

### **Artículo 2. Ámbito temporal de aplicación**

2.1 La vigencia del presente convenio se establece desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2011.

2.2 El presente convenio se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, siempre que no se denuncie, por cualquiera de las dos partes, dentro de los dos últimos meses de su vigencia. Una vez denunciado su contenido normativo se mantendrá en vigor hasta que se llegue a la aprobación del nuevo convenio o a la modificación pactada del presente convenio.

### **Artículo 3. Condiciones más beneficiosas**

Se respetarán a título individual como condiciones más beneficiosas, las reconocidas en los contratos de trabajo vigentes en el momento de la entrada en vigor del presente convenio cuando, una vez examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para los interesados.

### **Artículo 4. Cláusula de absorción y compensación**

Las retribuciones establecidas en el presente convenio compensan y absorben todas las existentes con anterioridad a su entrada en vigor, lo que también es de aplicación por lo que se refiere al resto de condiciones de trabajo establecidas previamente, sin perjuicio de lo que se dispone en el artículo 3.

### **Artículo 5. Legislación supletoria**

En todo lo no previsto en el presente convenio, se aplicarán las disposiciones legales y reglamentarias vigentes en cada momento.

## **Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo genérico e indivisible y, a los efectos de su aplicación, serán consideradas global y conjuntamente.

## **Artículo 7. Comisión paritaria del convenio**

7.1 En el plazo máximo de los 15 días siguientes a la firma del presente convenio se constituirá, de acuerdo con el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, una Comisión paritaria del convenio.

7.2 La Comisión paritaria del convenio estará constituida por 4 personas, dos en representación del Consorcio y las otras dos en representación de los trabajadores, que deberán ser miembros del Comité de Empresa.

7.3 Serán funciones de la Comisión paritaria del convenio las siguientes:

- a) Interpretar y vigilar la aplicación del convenio
- b) Emitir informes sobre cuestiones que les sean propuestas por las partes sobre la interpretación de lo pactado.
- c) Conocer los conflictos colectivos de intereses e interpretación de norma que se puedan plantear en el ámbito del convenio con carácter previo a la jurisdicción competente.

## **Artículo 8. Consideraciones generales**

8.1 Los trabajadores tienen el derecho de ser asistidos y protegidos por el Consorcio ante cualquier amenaza, ultraje, injuria, calumnia, difamación y, en general, de cualquier atentado contra las personas o sus bienes, por razón de ejercer sus funciones.

8.2 El Consorcio velará que los comunicados internos de carácter general además de estar escritos en las dos lenguas oficiales, se escriban asimismo en lengua inglesa.

## **CAPITULO II. Clasificación profesional**

### **Artículo 9. Categorías profesionales**

Se definen las siguientes categorías profesionales, que se unifican en cinco grupos, de la siguiente forma:

#### **GRUP I-A**

- Experto científico-técnico

Persona que cumple funciones de asesoramiento científico o tecnológico.

Orgánicamente y funcionalmente dependerá del Director del Consorcio o Jefe de División que haya promovido su contratación.

Este personal será contratado temporalmente por obra o servicio, no formando parte de la plantilla de personal del Consorcio, ni de su estructura orgánica.

- Científico o tecnólogo altamente especializado

Persona que reúne un gran conocimiento y una gran experiencia en algún campo de la ciencia o de la ingeniería en relación a la luz de sincrotrón.

Los científicos o tecnólogos altamente especializados podrán ocupar plaza orgánica en la plantilla del Consorcio i formar parte de la misma si así se determina en la propuesta de contratación.

#### **GRUP I-B**

- Jefe de división

Puesto de trabajo integrado en la estructura orgánica del Consorcio, responsable máximo de la División correspondiente en que se organiza el Consorcio.

- Adjunto a la dirección

Sus funciones son de soporte a la Dirección, dependiendo tanto orgánica como funcionalmente del Director del Consorcio.

#### **GRUP II-A**

- Científico o tecnólogo especializado

Persona que reúne conocimientos y experiencia en algún campo de la ciencia o de la ingeniería en relación a la luz de sincrotrón.

Los científicos o tecnólogos especializados podrán ocupar plaza orgánica en la plantilla del Consorcio si así se determina en la propuesta de contratación.

#### **GRUP II-B**

- Jefe de sección

Puesto de trabajo integrado en la estructura orgánica del Consorcio que ejerce su jefatura sobre un grupo de personas, en general, de su misma División y responsable de una de las áreas en que se organiza la División.

### GRUP III-A

#### - Científico o tecnólogo

Persona dedicada a tareas en áreas científicas o técnicas, integrada en la plantilla del Consorcio.

Este personal estará, en general, en posesión de titulación universitaria.

#### - Técnico Superior

Puesto de trabajo integrado en la estructura orgánica del Consorcio y que agrupa a los titulados superiores o puestos de trabajo de especial cualificación, diferentes de los científicos o tecnólogos.

### GRUP III-B

#### - Jefe de grupo

Puesto de trabajo integrado en la estructura orgánica del Consorcio que ejerce su jefatura sobre un grup reducido de personas, en general, de su misma División y Sección.

### GRUP IV-A

#### - Técnico de soporte

Persona que da soporte en tareas ya sean de carácter técnico, como de carácter científico como de carácter administrativo.

Este personal estará, en general, en posesión de la titulación profesional adecuada al tipo de soporte que tenga que prestar.

#### - Secretaria

Persona dedicada a llevar a cabo los trabajos administrativos de la División a la que esté adscrita.

### GRUP V-A

#### - Administrativo

Persona que da soporte a trabajos de carácter administrativo de cualquier tipo (contables, jurídicos, administrativos en general, etc.).

Este personal estará, en general, en posesión del título de bachillerato superior o Formación Profesional de la rama de administración.

### **CAPITULO III - Contratación. Período de prueba. Finalización del contrato. Excedencias**

#### **Artículo 10. Convocatoria de la provisión de los puestos de trabajo**

10.1 La provisión de los puestos de trabajo se realizará mediante una convocatoria pública, debiéndose publicar, con independencia de otras posibles publicaciones, en la web del Consorcio.

10.2 La contratación del personal por parte del Consorcio excluye cualquier tipo de discriminación debiendo, en consecuencia, velar por que se cumpla la igualdad de oportunidades.

10.3 La convocatoria pública contendrá, como mínimo, la siguiente información:

- a) División de destino de la plaza
- b) Funciones a desarrollar
- c) Perfil de la plaza a cubrir
- d) Titulación requerida, en su caso.
- e) Documentación requerida (mínimo el “currículo”) y plazo de presentación de las solicitudes.
- f) Pruebas a realizar (mínimo una entrevista).
- g) Opcionalmente, la retribución del puesto de trabajo.

10.4 El Consorcio favorecerá la contratación de personas discapacitadas cuyo grado de minusvalía sea igual o superior al 33%, siempre que dichos trabajadores superen las pruebas selectivas y su minusvalía sea compatible con el desempeño de las tareas y funciones que correspondan.

10.5 El Consorcio tratará que la contratación de personas discapacitadas referida en el párrafo anterior pueda alcanzar el 5% de la plantilla, y de no ser posible alcanzar dicho porcentaje, se compromete a cumplir las medidas alternativas establecidas por la legislación vigente.

#### **Artículo 11. Tribunal de selección**

11.1 Para la selección de los candidatos a cubrir los puestos de trabajo del Consorcio se formará un Tribunal de selección compuesto por tres personas designadas por la Dirección del Consorcio, de las cuales, siempre que sea posible, una persona será ajena a la división de destino de la plaza.

11.2 El Tribunal de selección, siempre que lo considere conveniente, podrá ser asistido por especialistas u otras personas que puedan garantizar un mejor proceso de selección del personal, dichas personas tendrán voz, pero no voto en las deliberaciones del Tribunal de selección.

11.3 Una de las personas que forme parte del Tribunal de selección podrá ser ajena al Consorcio, debiendo ser un especialista en la materia objeto del concurso.

11.4 El Tribunal de selección elevará una propuesta de contratación al Director del Consorcio, el cual, con anterioridad a la contratación del interesado, deberá aprobar la mencionada propuesta.

## **Artículo 12. Contratación a tiempo parcial o temporal**

La contratación a tiempo parcial, o temporal, se realizará según la Legislación laboral vigente y en función de las necesidades de la actividad.

## **Artículo 13. Periodos de prueba**

13.1 Para los contratos extendidos por tiempo indefinido, o por un tiempo previsto superior al año, se establece un período de prueba de 6 meses.

13.2 Para los contratos extendidos por un año, o por un tiempo previsto menor al año, se establece un período de prueba de tres meses.

13.3 Los periodos de baja por incapacidad temporal, maternidad, acogimiento o adopción interrumpen el cómputo del período de prueba. Dicho periodo continuará computándose en el momento de la incorporación a la actividad laboral por parte del afectado.

13.4 Excepcionalmente, se podrá establecer un período de prueba superior a los seis meses, que en todo caso no podrá superar el año, y siempre que se trate de contratos de carácter indefinido.

En estos casos, el Comité de Empresa tendrá que ser informado previamente, debiéndose justificar el porqué del período extraordinario de prueba.

Asimismo, el período de prueba podrá consistir en recibir con aprovechamiento cursos de formación, o realizar algún tipo de práctica específica.

13.5 Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante el transcurso del período de prueba.

13.6 Antes de finalizar el período de prueba el Jefe de la División correspondiente emitirá un informe sobre la superación o no de dicho período por parte del implicado, elevando al Director una propuesta de continuidad o no del trabajador en el Consorcio. El Director del Consorcio resolverá en relación a dicha propuesta.

13.7 El Jefe de División correspondiente despachará con el interesado el contenido del informe elaborado en relación al período de prueba. Posteriormente se informará al Comité de Empresa.

13.8 Transcurrido el período de prueba sin desistimiento por ninguna de las dos partes, el contrato tiene plenos efectos y, el tiempo transcurrido se computará a efectos de la antigüedad del trabajador en el Consorcio.

#### **Artículo 14. Extinción del contrato**

14.1 La finalización del contrato tendrá los efectos previstos en la legislación vigente, y dará derecho a las indemnizaciones que están previstas.

14.2 En los casos de proceder a la extinción de un contrato individual, o colectivamente de más de un contrato, por causas objetivas, independientemente de los requisitos legalmente exigibles, se dará cuenta del hecho al Comité de Empresa.

14.3 Los períodos de preaviso en la extinción de un contrato, serán los previstos en el Estatuto de los Trabajadores, salvo en los casos de cese voluntario por parte del trabajador.

14.4 El trabajador que voluntariamente quiera rescindir el contrato con el Consorcio, deberá comunicarlo con la antelación mínima siguiente:

- a) 2 meses en los casos de los Jefes de División o de Sección.
- b) 1 mes en el resto de los casos.

Por cada día de falta de preaviso se descontarán: 1 día de salario los primeros 7 de falta de preaviso y 2 días de salario entre el octavo día y los dos meses.

14.5 La notificación de cese se hará por escrito dirigido al Director del Consorcio, y deberá presentarse en el registro del Consorcio.

#### **Artículo 15. Excedencias**

Las excedencias se regulan por lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.



## **CAPITULO IV - Condiciones económicas. Retribuciones. Dietas**

### **Artículo 16. Conceptos retributivos**

16.1. El personal del Consorcio podrá ser retribuido por los siguientes conceptos:

*a) Sueldo base*

El “sueldo base” queda determinado al asignar a una persona una “categoría”, como consecuencia de ello queda adscrita a un “grupo”, y se le asigna un “nivel” del grupo correspondiente (ver la Tabla Salarial).

El sueldo total anual se ha de liquidar en 12 pagas mensuales del mismo importe a pagar en una nómina que se ha de liquidar al final de cada mes.

*b) Paga extraordinaria.*

Se establecen dos “Pagas Extraordinarias” al año, a liquidar, la primera junto al sueldo del mes, en el mes de junio, y la segunda el día 22 del mes de diciembre.

Las dos “Pagas extraordinarias” serán equivalentes al “Sueldo base” más los “Complementos” consolidados de un mes y su importe estará en función de la duración de los servicios efectivamente prestados a lo largo del periodo del año inmediatamente anterior al mes de la liquidación de la Paga extraordinaria.

*c) Complemento de productividad.*

El personal del Consorcio que forma parte de la plantilla y resta integrado en su estructura orgánica, con independencia de la evaluación de su periodo de prueba, será evaluado anualmente.

Esta evaluación tendrá en cuenta la consecución de los objetivos establecidos y el rendimiento de la persona a lo largo del año objeto de la evaluación y se puntuará entre 0 y 10 puntos.

A tal efecto, antes del inicio de cada año se fijarán, en su caso, los oportunos objetivos a ser evaluados, teniendo en cuenta que los objetivos sean concretos, medibles y cuantificables.

En la evaluación se tendrá en cuenta, no solo el grado de consecución de aquellos objetivos que se hayan podido establecer individualmente, sino también, el grado de consecución de aquellos objetivos que se hayan podido establecer de forma colectiva al grupo de trabajo en el que pueda estar encuadrada la persona implicada.

Tendrán derecho a la percepción de este complemento las personas que integradas en la estructura orgánica del Consorcio, formen parte de la plantilla y hayan prestado servicios efectivos en el Consorcio durante un periodo mínimo de seis meses dentro del año natural.

La puntuación obtenida al final de la evaluación tendrá que ser conocida por cada trabajador.

El “Complemento de Productividad” tiene carácter de retribución personal variable y, en consecuencia, se trata de una retribución no consolidable.

El presupuesto de gastos del Consorcio de cada año incluirá una partida por el importe global máximo a liquidar por este concepto que figurará en el Capítulo I en previsión de los pagos a realizar por dicho concepto.

El “Complemento de Productividad” se liquidará cada año, en una única paga, que se hará efectiva dentro del primer trimestre del año siguiente al año objeto de evaluación.

Las bajas por maternidad o paternidad, a estos efectos, se considerarán como prestaciones de servicio en activo, siempre que las mismas no tengan lugar dentro del período de prueba.

*d) Complemento por horario especial.*

Por la jornada laboral que obligatoriamente se desarrolle entre las 6:00 h. y las 8:00 h. y entre las 20:00 h. y las 22:00 h. se establece un “Complemento por horario especial” equivalente al 20% del “Sueldo base” (por 14 mensualidades) que tenga el empleado en cada momento.

En el caso de que la jornada laboral se desarrolle únicamente en parte dentro del horario descrito anteriormente, la retribución de las horas trabajadas dentro de este horario se verá incrementada en el 20%.

*e) Complemento de nocturnidad.*

En el caso de que la jornada laboral se desarrolle a partir de las 22:00 h. y hasta las 6:00 h., se establece un “Complemento de nocturnidad” equivalente al 30% del “Sueldo base” (por 14 mensualidades) que tenga el empleado en cada momento.

En el caso de que la jornada laboral se desarrolle únicamente en parte dentro del horario descrito anteriormente, la retribución de las horas trabajadas dentro de este horario se verá incrementada en el 30%.

*f) Complemento de festividad.*

En el caso de que la jornada laboral se desarrolle en día festivo, se establece un “Complemento de festividad” equivalente al 30% del “Sueldo base” (por 14 mensualidades) que tenga el empleado en cada momento.

En el caso de que la jornada laboral se desarrolle únicamente en parte dentro de un día festivo, la retribución de las horas trabajadas dentro del día festivo se verá incrementada en el 30%.

*g) Complemento de disponibilidad horaria.*

Este complemento retribuye la disponibilidad horaria fuera del horario de trabajo habitual teniendo el empleado que estar localizable y disponible para acudir a la instalación en caso necesario.

La Dirección del Consorcio y el Comité de Empresa negociarán el reglamento sobre la disponibilidad horaria durante la fase de explotación que someterán a la aprobación de la Comisión Ejecutiva.

En el caso de que se implemente antes de que se haya cerrado la negociación, una vez cerrada, los acuerdos se aplicarán con efectos retroactivos.

Los turnos de la disponibilidad horaria se basarán en la voluntariedad del personal.

#### *h) Complemento de promoción profesional.*

Cuando un empleado acumule 22,5 puntos como resultado de las sucesivas evaluaciones anuales descritas en el apartado del complemento de productividad, consolidará un “Complemento de promoción profesional” equivalente al 5% del “Sueldo base” (por 14 mensualidades) que tengan en el momento de la consolidación.

Los puntos que sobrepasen los 22,5 puntos en el momento de la asignación del “Complemento de promoción profesional” serán acumulables para la siguiente consolidación.

16.2. Si un empleado incrementa el grupo o nivel que tenga asignado, el sistema de acumulación de puntos de las evaluaciones se reiniciará de nuevo.

16.3. Los complementos se entienden como no excluyentes y se retribuirán tantos como sean de aplicación.

16.4. Se mantiene el “Comité de Retribuciones” según el acuerdo de la Comisión Ejecutiva de 27 de julio de 2006 que, presidido por el Presidente de la Comisión Ejecutiva y constituido asimismo, por el Director del Consorcio y el Gerente, tiene como finalidad fijar la retribución y asignar el “Complemento de productividad”.

El personal disconforme con su evaluación podrá pedir al “Comité de retribuciones” la revisión de su evaluación.

El “Comité de Retribuciones”, determinará cada año el importe máximo del “Complemento de Productividad” para cada categoría de las definidas anteriormente con derecho a su percepción.

El “Comité de Retribuciones” una vez consultado el Comité de Empresa sobre la asignación del “Complemento de Productividad” por “Valoración del Rendimiento” informará al Comité de Empresa del acuerdo tomado.

16.5. El coste de la hora se calculará dividiendo el sueldo anual (sueldo base mensual x 14) por 1.752 horas.

## **Artículo 17. Tabla salarial**

La tabla salarial vigente en el año 2009 es la que figura en el anexo del presente convenio.

Esta primera Tabla salarial entra en vigor a partir del día 01/01/2009.

## **Artículo 18.**

Las diferentes retribuciones contempladas en el presente convenio, anualmente, se actualizarán según lo que se disponga para el personal laboral del sector público en la *Ley de Presupuestos Generales del Estado* de cada año.

Cells informará al Comité de Empresa del incremento anual de las retribuciones y de su aplicación.

## **Artículo 19. Asignación de niveles retributivos a las distintas categorías profesionales**

19.1 A las distintas categorías profesionales definidas en el artículo 9 se les asignará los siguientes niveles retributivos:

- “Experto científico-técnico” y “Científico o tecnólogo altamente especializado”  
Nivel A, del grupo I.
- “Jefe de División” y “Adjunto a la Dirección”.  
Nivel B, del grupo I.
- “Científico o tecnólogo especializado”  
Nivel A, del Grupo II.
- “Jefe de Sección”.  
Nivel B, del grupo II.
- “Científico o Tecnólogo”, “Técnico Superior”  
Nivel A, del grupo III.
- “Jefe de grupo”.  
Nivel B, del grupo III.
- “Técnico de soporte”, “Secretaria”.  
Nivel A, del grupo IV.
- “Administrativo”.  
Nivel A, del Grupo V.

19.2 El Director del Consorcio, de forma excepcional y motivada, podrá proponer al Comité de Retribuciones la asignación de niveles retributivos diferentes a los contenidos en la tabla que figura en el anexo.

19.3 En todo momento y en cualquiera de las categorías profesionales, se puede dar un aumento de nivel salarial, previa propuesta razonada del Jefe de División y aprobación del Director.

Esta revisión salarial se tendrá especialmente en cuenta en los dos primeros años de incorporación de una persona al Consorcio, una vez superado el periodo de prueba:

- a) A los 6 meses, una vez superado el período de prueba, previo acuerdo del Director del Consorcio y a propuesta razonada del Jefe de División correspondiente, se podrá aumentar la retribución hasta dos subniveles.
- b) Una vez transcurrido el primer año de contrato, previo acuerdo del Director y a propuesta razonada del Jefe de División, se podrá aumentar otra vez la retribución hasta dos subniveles más.
- c) Transcurridos dos años de contrato, previo acuerdo del Director y propuesta razonada del Jefe de División, se podrá aumentar otra vez la retribución hasta dos subniveles.

## **Artículo 20. Dietas**

20.1 La liquidación de gastos al personal del Consorcio por razón de desplazamientos fuera del puesto de trabajo se ajustará a los importes vigentes para el personal que presta servicios en la Administración del Estado.

20.2 Al efecto, el personal del Consorcio quedará encuadrado en el Grupo 2, dentro de los grupos previstos en la pertinente normativa de la Administración del Estado.

20.3 La liquidación económica se ajustará a las siguientes normas:

- Desplazamiento en vehículo propio  
Se liquidará el importe por kilómetro de acuerdo con el importe vigente para el personal de la Administración del Estado.
- Manutención  
Se liquidará la dieta de manutención de acuerdo con el importe vigente para el personal de la Administración del Estado.

En todo caso, la liquidación de la indemnización por manutención se ajustará al número de comidas efectivamente realizadas a cargo del trabajador del Consorcio.

Cuando la prestación del servicio, por destino, se preste fuera de la residencia habitual por un tiempo superior a los 10 días naturales, la cuantía del importe de la dieta por manutención, se fijará en el 50% del importe por dieta entera a partir del onceavo día.

- Alojamiento

Por lo que se refiere a la indemnización por alojamiento, ésta se ajustará al coste real del alojamiento, dentro de los límites máximos contemplados en la regulación vigente por este concepto.

## **CAPITULO V - Jornada y horario laboral. Horas extraordinarias**

### **Artículo 21. Jornada laboral**

Se establece una jornada laboral de 40 horas a la semana, equivalentes a 1.752 horas en cómputo anual.

### **Artículo 22. Horario de trabajo**

22.1.- La jornada de trabajo se desarrollará entre las 7:00 horas y las 20:00 horas, de lunes a viernes.

Al mediodía se establece un intervalo de descanso entre las 13:00 h. y las 15:00 h., siendo obligado realizar cómo mínimo una hora de descanso.

Se establece una obligada permanencia y trabajo efectivo de seis horas y media diarias, siendo fijo el horario entre las 9:30 h. y las 13:00 h, y entre las 15:00 h. y las 17:00 h. La otra hora de trabajo efectivo, flexible, hasta alcanzar las seis horas y media diarias, se realizará dentro del horario establecido de 7:00 h. a 20:00 h.

22.2 Cada trabajador podrá organizar a su interés la recuperación de la hora y media diaria de trabajo efectivo de diferencia que existe entre la jornada de 40 horas semanales, y las 32 y media de obligada permanencia, según el apartado anterior, dentro de la misma semana.

22.3 En todo caso, la hora flexible diaria, y las siete horas y media de flexibilidad semanal quedan condicionadas en su ejecución a necesidades excepcionales e ineludibles del servicio.

22.4 Se posibilitará la realización de la jornada laboral desde el domicilio particular (teletrabajo), previa aprobación del Jefe de División correspondiente y con las limitaciones que establezca las necesidades del servicio.

La Dirección del Consorcio establecerá la regulación bajo la cual se podrá realizar el teletrabajo, lo que será sometido a consulta del Comité de Empresa.

22.5 La dirección, en función de las necesidades de los servicios, podrá establecer jornadas laborales distintas a la establecida en el punto anterior.

El establecimiento de estas jornadas será comunicada al Comité de Empresa. En la comunicación se justificará la necesidad de implantar estos horarios distintos a la jornada ordinaria.

22.6 El personal del Consorcio tiene derecho cómo mínimo a dos días seguidos de descanso a la semana.

22.7 En caso de que con motivo de un desplazamiento debido a un interés del Consorcio se tenga que viajar en alguno de los dos días de descanso que el trabajador tenga establecidos, se compensará con media jornada de descanso.

## **Artículo 23. Horarios especiales**

23.1 Aquellos trabajadores con hijos menores de 12 años tendrán derecho a un horario especial, en el cual la obligada permanencia es de 5,5 horas diarias entre las 9:30h i las 13:00h i entre las 15:00h i las 16:00h más una hora a realizar dentro del horario establecido de 7:00h a 20:00h.

23.2 El trabajador que por razón de guarda legal tenga cura directa de un hijo, o de un infante, menor de 12 años tendrá derecho a una reducción, o de 1/8, o de 1/3 o de 1/2 de la jornada laboral.

En estos casos se practicará una reducción del salario proporcional a la reducción de la jornada laboral.

23.3 El procedimiento para formalizar lo que se establece en los dos párrafos anteriores se llevará a cabo dentro de la Comisión Paritaria.

23.3 También se tendrá igual derecho, y en las mismas condiciones que las reseñadas en el apartado anterior, en los casos en que el cónyuge o pareja de hecho, hermano o familiar de hasta el primer grado de consanguinidad tenga una incapacidad o disminución reconocida de más del 65% y que no ejerza ningún tipo de actividad remunerada, que sea dependiente, estando dicha dependencia directamente vinculada al trabajador del Consorcio, y requiera una dedicación especial.

23.4 El interesado en reducir en 1/8, 1/3 o 1/2 la jornada laboral, elevará a su Jefe de División una propuesta de horario de las horas que le corresponda realizar en función de la reducción que pretenda. El horario de la jornada laboral propuesta deberá ser autorizado por el Jefe de División, y contar con el visto bueno del Director del Consorcio.

## **Artículo 24. Calendario**

24.1 La dirección del Consorcio establecerá cada año el calendario laboral, en que se recogerán los días festivos y se determinarán los días laborables, respetando el calendario laboral de *Catalunya*.

24.2 Previa a la entrada en vigor del calendario laboral, el Comité de Empresa deberá elaborar un informe sobre el mismo. Dicho informe, que no es vinculante, deberá ser entregado como máximo a los 10 días de que el Comité haya recibido la propuesta de calendario laboral; caso de que el Comité no librara a la dirección dicho informe, se entenderá su conformidad, sin que conste comentario alguno.

## **Artículo 25. Horas extraordinarias**

25.1 Tiene la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo, debidamente ordenada por escrito por el respectivo jefe de división, que se realice de más respecto a la duración de la jornada del punto 22.1. Con posterioridad a la realización de las horas extraordinarias el jefe de división deberá conformar el parte de las horas realizadas.

25.2 Las horas extraordinarias podrán ser:

a) Estructurales: son las que se deben a pedidos imprevistos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad del Consorcio. Especialmente, tendrán el carácter de estructurales aquellas horas extraordinarias necesarias para la recepción, almacenamiento y montaje de los equipamientos del Laboratorio.

La realización de las horas extraordinarias estructurales es obligatoria.

b) Por fuerza mayor: son aquellas cuya realización está motivada por un acontecimiento extraordinario originado por causas ajenas a la actividad empresarial. Supuestos concretos de fuerza mayor son: incendio, inundación, terremoto, explosión, plagas del campo, y en general, cualquier otro acontecimiento semejante de carácter extraordinario.

La realización de las horas extraordinarias por fuerza mayor es obligatoria.

c) Normal, habitual u ordinaria: es aquella que no cabe incluir en ninguna de las dos clases anteriores.

La realización de las horas extraordinarias normales, habituales u ordinarias es voluntaria.

25.3 El número de horas extraordinarias a realizar no podrá superar las 80 horas al año, no computándose a estos efectos aquellas debidas a la prevención o reparación de siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

En todo caso, no se computarán en el máximo señalado en el párrafo anterior aquellas horas que sean compensadas por horas de trabajo.

25.4 El importe de las horas extraordinarias se incrementará respecto al importe de la hora ordinaria de acuerdo con el siguiente cuadro.

<u>Tipo de hora extraordinaria</u>	<u>Porcentaje de incremento</u>
a). Horas diurnas de lunes a viernes	20 %
b). Horas diurnas en sábados y festivos	35 %
c). Horas nocturnas de lunes a viernes	35 %
d). Horas nocturnas en sábados y festivos	50 %

La realización de horas extraordinarias también podrá ser compensada de mutuo acuerdo, por las siguientes horas equivalentes de descanso:

<u>Tipo de hora extraordinaria</u>	<u>Horas equivalentes de descanso</u>
a). Horas diurnas de lunes a viernes	1h. 15'
b). Horas diurnas en sábados y festivos	1h. 30'
c). Horas nocturnas de lunes a viernes	1h. 30'
d). Horas nocturnas en sábados y festivos	1h. 45'

Se entiende por horas diurnas las que van desde las 6:00 h. hasta las 22:00 h.

Se entiende por horas nocturnas las que van desde las 22:00 h. hasta las 6:00 h.



## **CAPITULO VI – Vacaciones y permisos**

### **Artículo 26 .Vacaciones**

26.1 Se establece como días de vacaciones el Jueves Santo, el 24 de Diciembre y del 27 al 31 de Diciembre (ambos incluidos) y el número de días necesarios por tal de que al año se realicen un total de 1.752 horas efectivas de trabajo.

Si el tiempo de servicio fuera inferior a un año, los días de vacaciones serán proporcionales al tiempo efectivo de servicio.

El cálculo proporcional de las vacaciones se realizará por años naturales.

26.2 El Consorcio favorecerá que los trabajadores con hijos en edad escolar puedan disfrutar las vacaciones coincidiendo con el período de vacaciones escolares.

26.3 Si más de un miembro de la misma unidad familiar trabaja en el Consorcio, éste favorecerá que los implicados puedan disfrutar las vacaciones al mismo tiempo.

### **Artículo 27. Permisos**

27.1 El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos siguientes y por un tiempo máximo de:

- a) Por razón de matrimonio, hasta 15 días naturales.
- b) Por fallecimiento, accidente grave, enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de parentesco, hasta 2 días naturales.  
Si por alguna de las causas descritas anteriormente se necesita realizar un desplazamiento de más de 100 kms., hasta 4 días naturales.
- c) Por traslado de domicilio, hasta 1 día natural.  
Si el traslado se realiza a más de 100 Kms., hasta 2 días naturales.
- d) Por la realización de exámenes de estudios impartidos en centros oficiales, o lectura y defensa de la tesis doctoral, hasta 1 día natural.
- e) Para acudir al médico en caso de enfermedad. Máximo 3 veces al año.  
En caso de acudir más de 3 veces al año, se tendrán que compensar.
- f) Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a un permiso remunerado, por el tiempo indispensable, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que hayan de realizarse dentro de la jornada laboral.

27.2 Se podrán conceder permisos por razones de estudio, siempre que dichos estudios tengan una relación directa con el puesto de trabajo, y cuente con el informe favorable del jefe de la división correspondiente.

27.3 Asimismo, se establecen hasta cinco días de permiso dentro del año natural, sin remuneración, en razón del interés personal.

Estos permisos se concederán en función de las necesidades del servicio, y siempre, una vez agotados los días correspondientes de vacaciones.

27.4 En el caso de nacimiento de un hijo, el padre tendrá derecho a un permiso retribuido de 8 días naturales, añadidos a los dos días de permiso establecidos por el Estatuto de los Trabajadores y a los 13 de la Ley de Igualdad.

Estos 8 días se disfrutarán seguidos, entre aquellos dos días y el fin del período de baja por maternidad.

Estos días de permiso retribuido serán absorbidos en la medida en que los días reglamentados de baja por paternidad se amplíen sobre los 2 y los 13 días actualmente vigentes.

27.5 El trabajador con un hijo adoptado o acogido menor de 12 meses tendrá derecho a un permiso en las mismas condiciones que los establecidos para el período de lactancia.

27.6 En el caso de guarda de hijos menores de 12 años (o infantes adoptados o acogidos) en el caso de enfermedad de los mismos, se tendrá derecho a un permiso retribuido de máximo 1 día, y con el límite de 5 días al año.

En estos casos será obligatoria la presentación del justificante médico de la enfermedad.

27.7 En el caso de ausencias por acompañar al cónyuge o pareja de hecho, hermano o familiar de hasta el primer grado de consanguinidad a una visita médica, se dispondrá de un permiso de media jornada, a recuperar en los 15 días naturales siguientes al permiso.

A lo largo de un año natural se tendrá derecho a disponer de un máximo de 10 permisos.

27.8 Con independencia de lo que se establece en el artículo 37.4 bis del Estatuto de los Trabajadores, en el caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier motivo, éste haya de quedar hospitalizado después del parto, el trabajador tendrá derecho a un permiso 1/3 de la jornada, con la percepción íntegra de sus retribuciones, durante el período de hospitalización y como máximo durante un mes.

27.9 El trabajador tendrá derecho a un permiso retribuido de media jornada, cada dos semanas, para asistir a reuniones de coordinación con finalidades psicopedagógicas con el centro de educación especial o precoz donde reciba tratamiento (donde está matriculado) el hijo, o para acompañarlo si ha de recibir soporte adicional en el ámbito sanitario.

27.10 Se podrá conceder, en función de las necesidades del servicio, un permiso sin retribución de hasta dos meses para atender a un familiar hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad en casos de enfermedad grave.

A la solicitud del permiso se adjuntará justificante médico relativo a la enfermedad grave de que se trate.

El presente permiso se podrá solicitar una vez cada tres años.

27.11 Si dos o más trabajadores generasen estos derechos por el mismo sujeto causante, el Consorcio podrá limitar el ejercicio simultáneo de estos derechos.

27.12 Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 12 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, de media hora cada una, dentro de la jornada laboral.  
Pueden disfrutar de este permiso indistintamente la madre o el padre, si los dos trabajan.

## **CAPÍTULO VII - Jubilación**

### **Artículo 28. Jubilación**

28.1 Dentro de la política de solidaridad con la promoción del empleo en el ámbito del Consorcio, se establece la edad de jubilación en los 65 años

28.2 En todo caso, con una anterioridad mínima de tres meses al cumplimiento de la edad de jubilación mencionada anteriormente, el interesado podrá solicitar una prórroga de la edad de jubilación.

28.3 En caso de concesión de la prórroga y, con una antelación mínima de tres meses a la fecha efectiva de jubilación, el interesado la deberá notificar a la Dirección del Consorcio.

28.4 En el momento de cumplir los 70 años, la jubilación será obligatoria.

28.5 La edad de jubilación establecida se considera sin perjuicio que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, supuesto en el cual la jubilación obligatoria se ha de producir en el momento en que el trabajador completo los referidos períodos de carencia en la cotización a la Seguridad social. Si en el momento de completar los períodos de carencia el trabajador no tuviera la edad de 70 años, podrá solicitar una prórroga de la edad de jubilación hasta el máximo de los 70 años.

### **Artículo 29. Jubilación parcial**

Lo establecido en el Decreto 1131/2002, de 31 de octubre

## **CAPITULO VIII - Régimen disciplinario**

### **Artículo 30**

Los trabajadores CELLS pueden ser sancionados por el Director del Consorcio de oficio o a propuesta del Jefe de la División correspondiente.

El Jefe de la División elaborará un informe motivado por los incumplimientos que correspondan de acuerdo con las faltas y sanciones que se establecen en el presente capítulo.

### **Artículo 31. Tipología de faltas**

#### 31.1 Son faltas leves:

- a) La incorrección con el resto de personal del Consorcio, con el personal visitante o con el público en general.
- b) El retraso, negligencia y/o descuido en el cumplimiento de las funciones asignadas.
- c) La no comunicación con la debida antelación de la no asistencia al trabajo por causa justificada, excepto ante la imposibilidad demostrada de poder comunicarlo.
- d) La falta de asistencia al trabajo de 1 día al mes, sin causa justificada.
- e) La falta repetida de puntualidad de hasta 3 días al mes, sin causa justificada.
- f) El descuido en la conservación de las instalaciones, material y documentación.
- g) Abandono injustificado del puesto de trabajo cuando no cause perjuicio al trabajo.
- h) Y en general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido.

#### 31.2 Son faltas graves:

- a) La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido ante el personal del Consorcio
- b) El incumplimiento de las órdenes e instrucciones del superior y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo, o de las negligencias y/o descuidos de las cuales se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.
- c) La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante 2 días al mes.
- d) Las faltas repetidas de puntualidad de 4 ó 5 días al mes, sin causa justificada.
- e) La simulación de enfermedad o accidente.
- f) La simulación o encubrimiento activo de faltas de otros trabajadores en relación con los deberes de asistencia, puntualidad y permanencia al trabajo.
- g) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- h) La negligencia que pueda causar daños graves en la conservación de las instalaciones, materiales y documentación.
- i) La utilización o difusión indebida de datos y asuntos de los cuales se tenga conocimiento por razón del trabajo.

- j) La reincidencia en una falta leve, aunque sea de diferente naturaleza dentro de un mismo trimestre, cuando se hayan producido sanciones por esta razón.
- k) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- l) Y en general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido, de las cuales se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

### 31.3 Son faltas muy graves:

- a) El fraude, la deslealtad, y el abuso de confianza en las gestiones encargadas y en cualquier conducta constitutiva de delito dolosa.
- b) El incumplimiento, las negligencias y/o los descuidos muy graves de las obligaciones en el desarrollo de las funciones asignadas.
- c) La negativa individual o colectiva en cumplir las órdenes relativas al trabajo
- d) El incumplimiento de las normas y medidas de seguridad y salud laboral establecidas cuando de ellas derive riesgo para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- e) La falsedad voluntaria de datos e informaciones del trabajo.
- f) La falta de asistencia al trabajo no justificada durante más de 3 días en un mes.
- g) Las faltas reiteradas de puntualidad durante más de 5 días al mes, o 10 días al trimestre, no justificadas.
- h) La reincidencia en faltas graves aunque sean de distinta naturaleza dentro de un período de 6 meses, siempre y cuando se hayan producido sanciones por esta razón.
- i) Las ofensas verbales o físicas a los miembros del Consorcio
- j) La embriaguez o toxicomanía en el puesto de trabajo.
- k) El acoso sexual a personal del Consorcio.

### 31.4 Las faltas prescribirán, a efectos de constar en el expediente de cada trabajador, en los siguientes períodos:

- a) Faltas leves: a los 3 meses.
- b) Faltas graves: al año.
- c) Faltas muy graves: a los 3 años.

## **Artículo 32. Sanciones**

### 32.1 Las sanciones que se pueden imponer en función de la calificación de las faltas son:

- 1.- Por faltas leves:
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de ocupación y sueldo hasta 2 días.
- 2.- Por faltas graves:
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de ocupación y sueldo de 2 a 10 días.
- 3.- Por faltas muy graves:
  - Amonestación por escrito
  - Suspensión de ocupación y sueldo de 1 a 3 meses
  - Despido.

32.2 En todos los casos que corresponda, se procederá a efectuar un descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real no trabajado por faltas de asistencia no justificadas.

### **Artículo 33. Procedimiento sancionador**

33.1 La competencia para incoar y resolver un expediente disciplinario recae en el Director del Consorcio, de oficio o a instancia de un jefe de División.

33.2 En el procedimiento de un expediente disciplinario se seguirán los siguientes pasos:

El Jefe de la División a la que esté adscrita la persona implicada elaborará un informe motivado por los incumplimientos que correspondan de acuerdo con las faltas y sanciones establecidas anteriormente.

En el plazo de 10 días hábiles contados a partir de la notificación de la incoación del expediente, el Director del Consorcio podrá proponer el archivo de las actuaciones, el sobreseimiento del expediente o formular el pliego de cargos y también todo aquello que estime conveniente en relación a la aplicación de medidas preventivas.

El pliego de cargos se notificará al implicado, el cual, dispondrá del plazo de 7 días hábiles para presentar el pliego de descargos con las alegaciones o documentos que crea convenientes para su defensa, pudiendo proponer la práctica de pruebas. El pliego de cargos será notificado, previa conformidad del implicado, al Comité de Empresa el cual podrá emitir un informe en el mismo plazo de 7 días hábiles.

En el plazo de 10 días hábiles desde la recepción del pliego de descargos el Director del Consorcio practicará aquellas pruebas que juzgue oportunas y aquellas otras que crea convenientes.

Finalizado el período de pruebas, y durante un plazo de 7 días hábiles, se pondrá de manifiesto al afectado toda la documentación del expediente para que éste pueda alegar todo aquello que estime oportuno para su defensa y aportar la documentación que crea necesaria.

La resolución del expediente se notificará al interesado, al Jefe de la División correspondiente y al Comité de Empresa

Contra la resolución se podrá interponer reclamación vía judicial.

33.3 Las faltas leves prescriben, a efectos de incoación del expediente, al mes, las graves a los 2 meses y las muy graves a los 6 meses, a partir de que la dirección o un Jefe de División tengan conocimiento de la falta.

### **Artículo 34.**

Cualquier trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o mediante sus representantes, de los actos que signifiquen faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. El Consorcio, por medio del Jefe de División al cual esté adscrito el interesado, abrirá la oportuna información y se instruirá, si procede, el expediente disciplinario que sea procedente.

### **Artículo 35.**

Se sancionará la obstaculización del ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales en los términos previstos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

**Artículo 36.**

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción del tiempo de las vacaciones o en ninguna otra minoración de los derechos al descanso del trabajador.



## **CAPITULO IX - Seguridad y Salud Laboral**

### **Artículo 37. Seguridad y Salud Laboral**

La prevención de riesgos laborales es una de las prioridades esenciales de la política de personal del CELLS y de las organizaciones sindicales firmantes de este convenio. Dada la importancia de garantizar la seguridad y salud de todos los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo ambas partes se comprometen a colaborar en estos objetivos.

El CELLS se compromete a potenciar la consecución de una auténtica cultura preventiva y a realizar la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en su sistema general de gestión, en el conjunto de sus actividades y en todos los niveles jerárquicos, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención que incluirá la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos para realizar la acción de prevención.

## **CAPITULO X - Derechos sindicales. Comité de empresa**

### **Artículo 38. Derechos sindicales**

Se estará a lo articulado en el Título II del ET, artículos del 61 al 81.

## **CAPITULO XI- Mejoras sociales**

### **Artículo 39. Responsabilidad Civil**

El Consorcio suscribirá una póliza de responsabilidad civil.

### **Artículo 40. Seguro por accidente laboral**

El Consorcio suscribirá un seguro por accidente laboral (Fallecimiento o Incapacidad Laboral Permanente Absoluta)

### **Artículo 41. Incapacidad temporal**

El Consorcio abonará la diferencia entre la prestación que abone la Seguridad Social o la Mutua de accidentes laborales y el salario real durante el tiempo en que un trabajador se encuentre en Incapacidad temporal.

### **Artículo 42. Compensación por gastos de primer establecimiento**

42.1 En los casos de cambio de residencia, se establece una retribución especial por gastos de primer establecimiento de 1.000,00 € para aquellos trabajadores que se incorporen al Consorcio, cuando su residencia habitual, hasta ese momento, se encuentre fuera del área metropolitana de Barcelona y la duración de su contrato sea igual o superior a un año.

42.2 Asimismo, se completará la retribución especial por gastos de primer establecimiento por el importe de la mudanza, si es el caso, previa presentación de la factura correspondiente, y por un importe máximo de 3.000,00 € si la residencia habitual se encuentra fuera de Cataluña, o por un importe máximo de 1.000,00 € si la residencia habitual está en Cataluña pero fuera del área metropolitana de Barcelona.

42.3 En el caso de que el trabajador cause baja en el Consorcio dentro del primer año a su incorporación, deberá reintegrar el importe percibido en concepto de gastos de primer establecimiento.

### **Artículo 43. Ayudas por hijos disminuidos**

Lo trabajadores del Consorcio que tengan a su cuidado hijos menores de edad con una disminución física o psíquica del 65% o más, recibirán una ayuda anual de 1.000,00 €.

#### **Artículo 44. Ayudas por personas dependientes**

Los trabajadores del Consorcio que tengan a su cargo personas mayores de 65 años dependientes, cuyos ingresos no superen los 500,00 € al mes, percibirán una ayuda anual de 500,00 €

#### **Artículo 45. Formación**

45.1 Dentro de la jornada laboral:

Seguridad laboral.

Inmersión en castellano y catalán.

De interés del Consorcio o de aplicación directa al sincrotrón.

La asistencia a congresos, seminarios, etc.

45.2 La mitad dentro de la jornada laboral:

La formación en lengua inglesa (y aquellas otras lenguas que el Consorcio considere oportuno, caso por caso)

45.3 En todo caso, la realización de actividades de formación, deberá contar previa a su realización la conformidad del Jefe de la División correspondiente.

45.4 Se considerará actividad formativa de interés del Consorcio aquella que así la designe el Director por iniciativa propia o a propuesta de un Jefe de División.

## **Disposiciones transitorias**

Primera.- Con efectos de 1 de enero de 2010 quedará suprimido el actual Nivel 1 de los Grupos IV y V.

Segunda.- Con efectos de 1 de enero de 2012 quedará suprimido el actual Nivel 2 de los Grupos IV y V.

Tercera.- La Dirección del Consorcio y el Comité de Empresa negociarán la jornada del personal, la realización de horas extraordinarias, y su compensación, en la fase de montaje y de puesta en funcionamiento de los equipos del laboratorio.

Cuarta.- Las puntuaciones otorgadas en evaluaciones anteriores a este convenio (desde el año 2006) se tendrán en cuenta para el sumatorio de los 22.5 puntos relativos al complemento de promoción profesional.

La puntuación obtenida en las evaluaciones desde 2006 tendrá que ser conocida por cada trabajador.

Quinta.- En la fase de explotación se volverán a negociar los horarios de trabajo.

**ANEXO – TABLA SALARIAL DEL AÑO 2009**

Grupos	I		II		III		IV	V
	A	B	A	B	A	B	A	A
Niveles								
1	40.829,50	65.861,25	29.163,92	47.043,75	21.872,95	34.562,71	15.623,53	14.879,56
2	42.870,97	69.154,32	30.622,12	49.395,94	22.966,59	36.290,84	16.404,71	15.623,53
3	45.014,52	72.612,04	32.153,22	51.865,74	24.114,93	38.105,39	17.224,95	16.404,71
4	47.265,25	76.242,63	33.760,89	54.459,01	25.320,67	40.010,66	18.086,19	17.224,95
5	49.628,51	80.054,76	35.448,93	57.181,97	26.586,70	42.011,19	18.990,50	18.086,19
6	52.109,94	84.057,50	37.221,38	60.041,07	27.916,04	44.111,75	19.940,03	18.990,50
7	54.715,43	88.260,38	39.082,44	63.043,12	29.311,84	46.968,29	20.937,03	19.940,03
8	57.451,21		41.036,57		30.777,43	48.633,20	21.983,88	20.937,03
9	60.323,76		43.088,40		32.316,30	51.064,87	23.083,07	21.983,88
10	63.339,95		45.242,82		33.932,12	53.618,11	24.237,23	23.083,07
11	66.506,95		47.504,96		35.628,73		25.449,10	24.237,23
12	69.832,30		49.880,21		37.410,16		26.721,55	25.449,10
13	73.323,91		52.374,22		39.280,67		28.057,62	
14	76.990,11		54.992,93		41.244,70		29.460,50	
15	80.839,61		57.742,57		43.306,94		30.933,53	
16	84.881,59		60.629,70		45.472,29		32.480,21	