

CONSOLIDA OLIVER CONVENIO COLECTIVO

PREAMBULO:

Consolida Oliver, S.L.U., es una empresa calificada de inserción, que tiene como objetivo social la incorporación al mercado de trabajo de personas en situación de exclusión social, mediante el trabajo en distintos sectores de actividad.

La exigencia de facilitar la organización del trabajo, homogeneizar las condiciones laborales de todo orden, salarios, jornadas, categorías, etc. hace aconsejable la suscripción de un convenio colectivo propio, de empresa, que permita la realización de la función social de la Empresa en las más eficaces condiciones.

Art. 1.- Ámbito del convenio: el presente convenio colectivo obliga a la Empresa Consolida Oliver SLU. y a todo el personal a su servicio, sean de la estructura fija de la Empresa, o en cualquier modalidad de contratación, incluyendo a los que tengan suscrito un contrato dirigido a la formación e inserción profesional.

Art. 2.- Ámbito temporal: La duración del presente convenio será de tres años y seis meses, siendo de aplicación desde 1 de Julio de 2017 al 31 de diciembre de 2020.

Art 3.- Ámbito territorial: se aplica en todos los centros de trabajo y obras que se realicen por parte de la empresa Consolida Oliver S.L.U.

Art. 4.- Denuncia.- Ambas partes se comprometen a iniciar las negociaciones para el próximo convenio, con seis meses antelación a la expiración de la vigencia del presente.

Art. 5.- Unidad de convenio.- El presente convenio se aprueba en consideración a la integridad de lo pactado en el conjunto de su texto, formando un todo relacionado e inseparable, por lo que la nulidad de cualquiera de sus cláusulas conllevará la de la totalidad del convenio, que habrá de volverse a negociar en su conjunto.

Art.6.- Compensación y absorción.- El personal que a fecha 31 de diciembre de 2013 estuviera contratado por la empresa mantendrá sus condiciones salariales y de jornada de trabajo y se acogerán al resto de condiciones pactadas en este convenio.

Art.7.- Comisión Paritaria del convenio.- Estará integrada por las personas intervinientes en la negociación del presente convenio, y en su ausencia por las que

designe la Empresa y la representación de los trabajadores en cada momento. Tendrá las funciones de interpretación y vigilancia del convenio.

Art. 8.- Jornada laboral y su distribución.-

La jornada laboral normal queda establecida en 1.740 horas de trabajo efectivo al año. En las jornadas continuadas de más de 6 horas habrá un descanso de media hora no computable como de trabajo.

Los trabajadores con antigüedad anterior a 31 de diciembre de 2013 mantienen sus condiciones en relación al cómputo de horas anuales (1.652 horas de trabajo efectivas).

En relación a la distribución irregular del tiempo de trabajo, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 9.- Horario de trabajo.- La fijación de los turnos horarios de trabajo la realizará la Empresa oyendo al personal, quienes conocerán con antelación suficiente, y siempre con al menos siete días de antelación el turno de trabajo, la jornada y días de descanso que les corresponda.

Art. 10.- Horas extraordinarias.- No se realizarán horas extraordinarias, y el tiempo que por necesidades del trabajo sea necesario alargar la jornada ordinaria habitual será compensada con descansos, que se disfrutarán dentro de los tres meses siguientes por acuerdo en las fechas entre Empresa y personal. Caso de falta de acuerdo se añadirán al período de disfrute de vacaciones. También se podrá compensar dicho tiempo organizando de manera flexible el horario de trabajo en atención a las necesidades de cada función.

Art. 11.- Vacaciones.- Las vacaciones serán de 26 días laborables al año.

El período de cómputo para el devengo de vacaciones será por años naturales, de 1 a 31 de diciembre de cada año, y se disfrutarán en cada año natural.

El calendario de vacaciones se confeccionará por la Empresa dentro del primer trimestre de cada año, oyendo al personal, quienes manifestarán sus preferencias de fechas.

Art. 12.- Permisos retribuidos.- El personal tendrá derecho mediante la oportuna justificación a los siguientes permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

-15 naturales en caso de matrimonio o inscripción como pareja de hecho

-3 días laborables en el caso de nacimiento o adopción de un hijo o hija

-2 días laborables por hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, cuando el ingreso hospitalario se extienda al

menos durante 24 horas y se produzca en la misma provincia de residencia o 4 días laborables si es fuera de la misma.

-1 día laborable por hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad, cuando el ingreso hospitalario sea inferior a 24 horas y se produzca en la misma provincia de residencia o 3 laborables si es fuera de la misma.

-3 días laborables por fallecimiento de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad si se produce en la misma provincia de residencia o 5 laborables si es fuera de la misma.

La licencia retribuida en el caso de fallecimiento de cónyuge será de 7 días naturales.

- 1 día laborable al año por traslado de domicilio habitual

-Por el tiempo necesario para acudir a la consulta médica para el propio trabajador o familiares hasta el primer grado de consanguinidad en los servicios públicos de salud.

Estos permisos se disfrutarán en días consecutivos coincidiendo con los supuestos aquí contemplados y que dan derecho a ellos, sin que puedan desplazarse, cambiarse o trasladarse a otras fechas distintas.

Para el resto de situaciones se estará a lo marcado por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13.- Complementos de baja por incapacidad temporal.- En caso de baja médica por accidente de trabajo o enfermedad laboral la Empresa complementará hasta el 100% del salario fijo mensual la prestación de incapacidad laboral desde el primer día de baja.

Art. 14.- Complementos de baja por incapacidad temporal.- Para aquellos trabajadores/as con una antigüedad mínima de 3 años en la empresa, en caso de baja médica por accidente no laboral o enfermedad común, la Empresa complementará hasta el 100% del salario fijo mensual la prestación de incapacidad desde el primer día de baja.

Art. 15.-Excedencia voluntaria.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por el personal fijo de plantilla con más de un año de antigüedad en la empresa, por mínimo un año y máximo cinco años.

El derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde su reincorporación al trabajo activo al final de la anterior excedencia voluntaria.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado, se solicitará por escrito con un mínimo de 30 días naturales de antelación.

Durante el primer año se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Art.16.- Preaviso de cese.- El personal que pretenda causar baja en la empresa lo comunicará por escrito

Personal de inserción: Con al menos 7 días naturales

Personal de plantilla: Con al menos 15 días naturales

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho a la Empresa a deducir de la liquidación el importe de los devengos salariales correspondientes al número de días de incumplimiento del preaviso.

Art.17.- Período de prueba.- En los contratos de trabajo se fijará un período de prueba de

Personal de inserción: Dos meses

Personal de plantilla: Dos meses

Durante el período de prueba el contrato podrá resolverse, sin necesidad de preaviso y sin indemnización alguna, en cualquier momento y a instancia de cualquiera de las partes.

Art.18.- Categorías profesionales.- Se establecen las siguientes categorías laborales del personal sujeto a este convenio:

Grupo directivo: Coordinación

Grupo administrativo: Oficial y Auxiliar administrativo
Orientación

Personal Técnico: Oficial de 1ª, Oficial de 2ª y Peón especialista.

Grupo de personal en inserción: Peón / Auxiliar de inserción.

Art. 19.- Definiciones de categorías.-

Coordinación: Será la persona encargada de la coordinación general del proyecto mediante la dinamización y organización del proyecto, participación en los foros técnicos (Fundación/Barrio/Otros ámbitos), responsable de personal del proyecto coordinándose con la dirección de recursos humanos de la Fundación Adunare, supervisión de los procesos de inserción, supervisión y seguimiento de la situación económica, recursos materiales e infraestructuras coordinándose con el departamento de administración de la Fundación Adunare, relación técnica con las administraciones públicas y entidades, captación y atención a clientes, supervisión general de la producción del proyecto y coordinación de prevención de riesgos laborales.

Oficial administrativo: Será la persona encargada de la parte administrativa del proyecto realizando la contabilidad, elaborando presupuestos y facturación, haciendo el seguimiento del coste de ejecución de obras, controlando los temas laborales (contratos, nóminas, revisiones médicas, etc), seguimiento de compras, gestiones generales con bancos, proveedores, seguros, preparación de justificaciones para convenios, etc.

Auxiliar administrativo: Será la persona encargada de realizar operaciones auxiliares de administración dentro de la empresa, incluyendo la atención de las comunicaciones telefónicas de la empresa.

Orientación: Será la persona encargada de la orientación del personal de inserción realizando la selección, elaboración de itinerarios de inserción personalizados, elaboración y realización de los procesos de desarrollo personal y orientación profesional del personal de inserción, coordinación y seguimiento con los oficiales que intervienen en el proceso, mantenimiento de las relaciones con las entidades y recursos de derivación, derivación para la inserción laboral o formativa, realización del seguimiento en el puesto de trabajo o en el ámbito formativo que dé continuidad al itinerario de cada participante.

Oficial de 1ª: Es la persona responsable de la ejecución de las obras y servicios. Realización de reporte de los trabajos al encargado, seguimiento de la prevención de riesgos, compra de materiales, mantenimiento de vehículos y maquinaria, distribución del trabajo a los trabajadores de inserción, coordinación y seguimiento educativo de los peones de inserción con el orientador.

Dentro de esta categoría las personas que realicen las funciones de la coordinación técnica de las obras y servicios de su área, realización de visitas y presupuestos a clientes, organización del personal del área, organización de los tiempos de las obras y servicios de su área, decisión de compra de materiales necesarios para los trabajos y supervisión de gremios tendrán un Plus de responsabilidad como Encargados de Área.

Oficial de 2ª: Es la persona responsable de la ejecución de las obras y servicios asignados por el oficial de 1ª.

Peón especialista: es la persona contratada para momentos puntuales de acumulación de trabajo y no tiene contrato de inserción. Sigue las instrucciones de su Oficial y no tiene a peones de inserción a su cargo.

Peón/auxiliar de inserción: Es la persona que está contratada como trabajador de inserción, tiene diseñado un itinerario de inserción en la empresa con objetivos y compromisos a cumplir. Diariamente sigue las instrucciones de su oficial-tutor.

Art. 20.- Seguros de vida.- Se concertará con una compañía de seguros, elegida y a cargo de la Empresa, un seguro que cubra con un capital de 47.000 € las contingencias de muerte, gran invalidez e invalidez absoluta por accidente de trabajo o enfermedad profesional del personal.

Art. 21.- Seguridad y salud laboral.- En cumplimiento del deber de protección la Empresa garantizará la seguridad y la salud del personal a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo y entregará el protocolo de actuación para evitar los riesgos laborales.

Art. 22.- Jubilación parcial.- La empresa estudiará las solicitudes de jubilación parcial con contrato de relevo para cualquiera de los miembros de la plantilla que lo solicite siempre y cuando la persona cumpla los requisitos de la legislación vigente para la misma.

Art. 23.- Remuneración.- Se establece un sueldo bruto anual, atendiendo a la categoría profesional, correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo a tiempo completo. Para el personal a tiempo parcial el sueldo será en proporción a la jornada de trabajo.

Art. 24.- Salarios.- Los salarios se abonarán por mensualidades vencidas, antes del día 5 del mes siguiente a que correspondan

Art. 25.- Remuneraciones.- Según categoría profesional la remuneración correspondiente a la jornada normal ordinaria será la siguiente:

Coordinación	25.517,16
Oficial Administración	22.333,89
Orientación	22.333,89
Oficial 1ª	22.333,89
Oficial 2ª	19.179,21
Auxiliar Administrativo	19.179,21
Peón especialista	15.996,23
Trabajadores Inserción	10.800,00

Se establece el PLUS para la función de Encargado/a de Área de 1500€ brutos anuales sobre el salario de Oficial de 1ª.

Para aquellos trabajadores que estuvieran contratados en la Empresa el 31 de Diciembre de 2013 se mantienen sus condiciones salariales respecto a la jornada normal ordinaria:

Oficial Administración	25.076,64
Orientador	25.076,64
Oficiales 1ª	23.792,04
	25.287,00
	23.792,04
	23.792,04
	23.792,04
	23.792,04
Coordinadora Limpieza	24.666,88

El salario se devengará en 12 mensualidades

Art. 26.- Kilometraje.- Se compensarán los gastos de locomoción por utilización de vehículo del trabajador para asuntos de trabajo. El uso de vehículo propio del trabajador en tales casos deberá ser autorizado siempre por el Encargado responsable del trabajador, de acuerdo con los protocolos existentes, siempre que no sea posible la utilización de vehículo de la Empresa o transporte público.

Art. 27.- Régimen de faltas y sanciones.- Se aplica la Ley 44/2007, o norma que la sustituya en cuanto a las causas de despido. Se aplicará el régimen de sanción de amonestación, suspensión de empleo y sueldo o despido, en función de la gravedad de las faltas cometidas, siguiendo los criterios de los tribunales en cuanto a la interpretación de las normas en la materia.