RESOLUCIÓN de 20 de enero de 2015, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura y se dispone la publicación del texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa "Trifolium Servicios Ambientales, SL". (2015060206)

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo de la empresa "Trifolium Servicios Ambientales SL" (código de convenio 06100132012014), que fue suscrito con fecha 15 de septiembre de 2014, de una parte, por representantes de la empresa, y de otra, por el delegado de personal en representación de los trabajadores.

Y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y Decreto 182/2010, de 27 de agosto, por el que se crea el Registro de Convenios y Acuerdo Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 20 de enero de 2015.

La Directora General de Trabajo,
IRENE MARÍN LUENGO

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA TRIFOLIUM SERVICIOS AMBIENTALES EN BADAJOZ.

CAPITULO I.
Disposiciones Generales.

Artículo 1. Determinación de partes.

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la representación de la empresa **TRIFOLIUM SERVICIOS AMBIENTALES S.L., en calidad de administradora, Doña María Isabel García Díaz y el representante de los trabajadores de la misma Enrique Hinchado Marin, ,** quedando constituida la Comisión Negociadora de este Convenio Colectivo de Empresa.

Articulo 2- Ámbito de aplicación territorial, personal y funcional.

El presente convenio es de aplicación y regirá para todos los trabajadores de la empresa **TRIFOLIUM SERVICIOS AMBIENTALES S.L.** de sus distintos centros de trabajo dedicados a las siguientes actividades: consultaría de comercio exterior, de gestión y organización de recursos humanos; representación comercial internacional; organización de eventos comerciales, tanto nacionales como internacionales; así como a la formación tanto teórica como practicas para la obtención de permisos de conducción ordinarios y profesionales.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal comprendido en los **Artículos 1.3.c), d), g) y 2.1.a) del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores.**

Articulo 3. Vigencia y duración.

El presente convenio tendrá una duración de 5 años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2014 hasta el 31 de diciembre del año 2019 prorrateándose tácitamente por años naturales hasta la consecución y firma de un nuevo convenio.

El presente convenio entrará en vigor desde su publicación en el D.O.E. (Diario oficial de Extremadura).

Artículo 4. Denuncia.

La denuncia del convenio deberá realizarse con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia, mediante notificación escrita a la contraparte. Entendiéndose prorrogado tácitamente año por año hasta la consecución de un nuevo convenio.

Artículo 5. Cláusula de la estructura salarial.

El presente convenio expresamente anula, y elimina todas las cantidades retributivas existentes con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, siendo la nueva estructura salarial aplicable al personal laboral la establecida en el anexo 1.

Articulo 6. Unidad del Convenio de Empresa.

Las condiciones pactadas en el presente convenio son constitutivas de un conjunto unitario e indivisible de derechos y obligaciones inherentes al personal laboral y empresario de la empresa **TRIFOLIUN SL** que se encuentran representados por las partes negociadoras del mismo.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulara o invalidara alguno de lo preceptos o pactos del presente convenio colectivo de empresa, las partes negociadoras del mismo, consideraran, previa reunión a tal efecto, si es válido el resto del texto aprobado, o si en necesaria una nueva negociación total o parcial de su contenido.

En cualquiera de los casos anteriormente mencionados, las partes negociadoras se comprometen a reunirse dentro de los 30 días siguientes a la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de dar solución al problema planteado. En el caso de no llegar a un acuerdo la cuestión se someterá al organismo y jurisdicción competente.

Lo mismo del apartado anterior para los casos de cambios en la legislación vigente, que provocara el cambio o nulidad de alguno de los preceptos de este convenio. En este caso los 30 días se contaran a partir de la entrada en vigor de la normativa causante y de obligado cumplimiento.

Artículo 7. Aplicación preferente.

El presente convenio se aplicara preferentemente sobre cualquier otra normativa.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Para la interpretar y resolver sobre cuantas cuestiones se deriven del presente convenio se acuerda la constitución de una Comisión Paritaria compuesta por la representación de la empresa, a través de dos miembros de su dirección, y por la representación de los trabajadores; o por el personal nombrado por los trabajadores para tal efecto en caso de no existir representación.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por mayoría necesaria de cada representante es decir siendo necesaria que la decisión este apoyada por la mayoría representativa de ambas partes.

Cualquiera de las representaciones (empresa, trabajadores) podrá hacerse acompañar por un máximo de 2 asesores que actuaran con voz pero sin voto. La parte que agote esta opción tendrá que avisar a la otra sobre la elección de esta opción con un preaviso de 6 días.

Las cuestiones debatidas en la Comisión deben ser promovidas por sus interesados de forma escrita; su contenido será el necesario para su correcto entendimiento con los siguientes requisitos de obligado cumplimiento:

- Exposición sucinta y concreta del asunto.
- Razones y fundamentos que entiende le amparan al solicitante.
- Petición concreta y clara que se formula a la comisión.

A este escrito podrán acompañarse cuantos documentos se consideren necesarios para una mejor compresión de la cuestión sobre la petición.

Una vez recepcionada la cuestión a debatir por la Comisión Paritaria señalando su domicilio el de la empresa esta se reunirá en el plazo del mes siguiente al objeto de resolver el asunto. Sometiendo las discrepancias que puedan surgir a los sistemas no judiciales que se establezcan mediante acuerdo de ámbito Estatal u Autonómico.

CAPITULO II
Organización del trabajo.

Articulo 9. Jornada.

La duración de la jornada anual de trabajo real y efectivo en el ámbito del presente convenio colectivo será de 40 horas semanales.

Los periodos de descanso que se establezcan en cada sección no computaran como horas de trabajo efectivo, excepto para el personal que presta sus servicios en régimen de trabajo a turnos, en jornada diaria continuada que exceda de seis horas, en los que se establecerá un descanso de 20 minutos al día que se consideraran como tiempo efectivo de trabajo.

Articulo 10. Distribución de la jornada.

La empresa podrá distribuir la jornada de trabajo a lo largo del año mediante criterios de uniformidad o de irregularidad entre sus semanas. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda o parte de la plantilla en función de las previsiones horaria de la empresa para CADA SEMANA QUE RESULTA DE LA DEMANDA DE SERVICIOS DE LOS CLIENTES, ATENDIENDO POR TANTO A FACTORES DE PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA.

La distribución de la jornada irregular oscilara entre un 25% mas o menos de la jornada ordinaria regular pactada, no superando en ningún caso mas del 10 horas diarias de trabajo ni menos de 3, que deberá de fijarse y publicarse con una antelación mínima de 5 días antes de su efectos y entre jornada y jornada mediara un descanso de al menos 12 horas. Si al final del año se hubiesen realizados mas horas de las ordinarias pactadas estas se consideran como extras que deberán ser abonadas según valor de la misma o compensadas por la empresa con días de vacaciones.

Se considerará jornada regular la de 8 horas de trabajo efectivo de lunes a viernes; o de 7 horas diarias de lunes a viernes y 5 el sábado.

Articulo 11. Horarios. Según cada categoría profesional, se establecerán horarios de jornadas ordinarias regulares tanto intensivas como jornadas partidas de 07:00 a 15:00 o de 9:00 a 14:00 y de 17:00 a 20:00.Este horario variará para el caso de jornada irregular en los términos previstos y establecidos en el artículo anterior.

Articulo 12. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, iniciándose su disfrute, en día laborable. De dichos días al menos 21 de ellos serán laborables. 15 los elegirá la empresa siempre que no afecte a las necesidades productivas de la empresa; y 15 el trabador. El cómputo para el disfrute de vacaciones se efectuará por periodos anuales.

El calendario laboral reflejara los periodos vacaciones. Este calendario deberá de estar configurado y a la vista antes del 31 de Diciembre de cada año.

Capitulo III. Medidas para favorecer conciliación laboral, familiar y personal.

Articulo 13. Permisos y licencias.

El trabajador, previo aviso escrito y autorizado del empresario, por causas razonablemente justificadas podrá ausentarse del trabajo por tiempo que le resulte necesario.

El preaviso y la autorización del empresario siempre serán necesarios salvo supuestos y situaciones excepcionales e imprevisibles que no permitan preavisar de la ausencia u esperar la autorización, en cuyo caso se acreditara en su momento suficientemente.

El trabajador previo aviso escrito y autorizado del empresario y por las causas previstas en el **Artículo 37.3** del estatuto de los trabajadores podrá ausentarse del trabajo por el tiempo previsto en el mismo.

Articulo 14. Permisos y licencias no retribuidos.

Los trabajadores podrán solicitar horas o días de permiso no retribuido para la atención de asuntos propios. La solicitud deberá presentarse con una antelación suficiente y autorización quedara a decisión del empresario. El permiso deberá tramitarse en la forma expuesta en el artículo anterior.

Articulo 15. Derecho de lactancia que para los casos de trabajadoras que se encuentren en situación de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá el derecho a ausentarse de su puesto de trabajo en el **Artículo 37.4** del estatuto de los trabajadores.

Articulo 16. Bonificaciones a exámenes. Los hijos y cónyuges de los trabajadores de la empresa con más de 10 años de antigüedad tendrán un 50 % de descuento sobre las tarifas en vigor en ese momento para la obtención del permiso de conducción B, y siempre que se encuentren en situación de dependencia del trabajador y dentro de la unidad familiar.

Articulo 17. Bajas por IT. En los casos de trabajadores que se encuentren en situación de baja por IT (incapacidad transitoria) por accidente laboral o enfermedad común, recibirán directamente de la empresa, de la Seguridad Social o Mutua, su salario que será el que le corresponda a pagar a la Seguridad Social o a la Mutua durante el periodo de duración de ésta IT.

Articulo 18. Descanso Semanal y festivo. Los trabajadores tendrán derecho como mínimo un día y medio al la semana ininterrumpido, y como regla general salvo acuerdo entre trabajador y empresa corresponderá el sábado por la tarde y el domingo.

Los festivos laborales que tendrán carácter retributivo y no recuperable serán 14 días al año, dos locales y el resto nacionales.

Articulo 19. Seguro Convenio La empresa dispondrá de un seguro de accidente laboral de 12.000 € por muerte y de 20.000 € por invalidez permanente absoluta.

CAPITULO III
Organización de la plantilla- Grupo Profesional

Articulo 20. Norma General.

Los grupos y profesionales afectados por este Convenio son los que se recogen en el anexo I.

Articulo 21. Movilidad Funcional.

En la regulación de esta materia serán de aplicación las normas establecidas en el artículo 39 de ET.

Articulo 22. Movilidad interna.

Los trabajadores que deseen cambiar de puesto de trabajo, siempre y cuando se produzca un vacante dentro de su mismo grupo profesional, deberán solicitarlo por escrito a la empresa, quien estudiará si es procedente el traslado o no sobre la base de las condiciones particulares en cada caso.

Articulo 23. Polivalencia funcional y Plena Ocupación.

A un mismo trabajador se le puede tener encomendadas funciones propias de diferentes grupos profesionales, equiparándose, en este caso al trabajador, con un grupo profesional, en virtud de las funciones que desempeñe durante más tiempo con la finalidad de conseguir la plena ocupación de la jornada laboral.

Articulo 24 Trabajos de grupo superior.

Por razones organizativas, técnicas o de producción, y por plazo que no exceda de seis meses en un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de un grupo profesional superior, percibiendo mientras se encuentre en esta situación la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeña.

Transcurrido dicho periodo el trabajador podrá, a voluntad propia, continuar realizando estos trabajos o volver al puesto que ocupaba con anterioridad. En el primer supuesto ascenderá automáticamente.

Articulo 25. Trabajos de grupo inferior.

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo profesional le corresponda.

A un trabajador no se podrá imponer la realización de trabajos propios de un grupo profesional inferior durante mas de 4 meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma división funcional de su grupo profesional no haya rotado en al realización de dichas tareas.

Si el destino de inferior grupo profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste, la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos correspondientes a un grupo profesional superior a aquel por el que se le retribuye.

Articulo 26. Promoción del trabajador.

Cuando se produzca el cese de un trabajador fijo y a tiempo completo por motivo de fallecimiento, jubilación, invalidez o cese voluntario y se ofertará tal supuesto a todos los trabajadores que reúnan las condiciones profesionales y de titulación para su provisión.

A tal respecto se efectuará una convocatoria que se expondrá en el tablón de anuncios por un periodo mínimo de diez días hábiles.

El ascenso será provisional hasta que el trabajador supere un periodo de prueba que nunca podrá superar lo establecido en la legislación vigente al respecto, tras lo cual el ascenso pasará a ser definitivo.

En el supuesto de que se trate de puestos de mando los mismos serán de libre designación por criterio de la empresa.

Articulo 27. Preavisos y ceses, extinción de la relación laboral.

La extinción de la relación laboral entre el trabajador y el empresario por terminación de las obras o servicios objeto del contrato o expiración del tiempo convenido en otras modalidades, deberá comunicarse por escrito al trabajador con una antelación mínima de quince días naturales. No obstante, la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. Cuando fuere el trabajador el que comunicara su decisión de extinguir el contrato antes de la finalización del mismo, incluido la baja voluntaria en los casos de contratos indefinidos, operará la indemnización resarcitoria de contrario establecida en idénticos términos. En tal caso la indemnización se le descontará de la liquidación de haberes correspondiente.

No será de aplicación lo dispuesto anteriormente en cuanto a plazo de preaviso e indemnizaciones para los contratos concertados bajo la modalidad de interinidad o sustitución y los contratos eventuales por circunstancias de la producción iguales o inferiores a cuatro meses, sin perjuicio de la notificación escrita del cese.

Articulo 28. Periodo de prueba: para el personal docente y administrativo de la empresa, se establecerá un periodo de prueba de 6 meses, para el resto los periodos máximos previstos en los estatutos de los trabajadores.

Articulo 29. Cláusula de descuelgue: cuando se den las circunstancias económicas, técnicas organizativas o de producción previstas en el estatuto de los trabajadores se podrá proceder a la inaplicación de lo regulado en este convenio colectivo conforme alo previsto en el ET articulo 82.3.

CAPITULO IV.
Política Retributiva y grupos profesionales.

Articulo 30. La estructura salarial del presente convenio estará constituida por un salario base cuya cuantía será la prevista en la tabla salarial anexa la presente convenio, complemento de antigüedad, y 3 pagas extras, la de Junio y Navidad y de beneficio.

Articulo 31. Pagas Extras.

La paga de Junio se devengara del 1 de Enero al 30 de Junio que se pagara cada mes de forma prorrateada.

La de Diciembre, del 1 de Julio al 31 de diciembre se abonará cada mes de forma prorrateada.

La cuantía de las pagas de Junio y Diciembre será el salario base que corresponda a cada trabajador recogido en las tablas anexas a este contrato.

La paga de beneficio se devengara desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año y se abonara en año siguiente al final del cierre del ejercicio y una vez presentados los impuestos correspondientes.

Las cantidades que se pagaran a cada trabajador en concepto de paga de beneficios, estarán en función de la categoría profesional que tengan y en los términos y porcentajes previstos en la tabla salarial anexa.

Articulo 32. Complemento de antigüedad: la cuantía del complemento de antigüedad será de un 2% del Salario Base, que corresponda a cada trabajador, que se devengara cada 8 años y que nunca podrá superar el 6% del Salario Base.

Articulo 33. Horas extras se abonaran según valor de la hora ordinaria de trabajo.

Badajoz, a 15 de septiembre de 2014.

ENRIQUE HINCHADO MARIN MARÍA ISABEL GARCÍA DÍAZ