

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8260 *Resolución de 11 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Activa y Servicios Mantenimientos Integrales, SL.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Activa y Servicios Mantenimientos Integrales, SL (código de convenio núm. 90104612012024), que fue suscrito con fecha 15 de noviembre de 2023, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité de empresa y el Delegado de personal de los centros de trabajo de Cádiz y Madrid, respectivamente, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 11 de abril de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

I CONVENIO COLECTIVO PROPIO ACTIVA Y SERVICIOS MANTENIMIENTOS INTEGRALES, SL

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbito de actuación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa Activa y Servicios Mantenimientos Integrales SL, y sus trabajadores de los centros de la Provincia de Cádiz y Comunidad de Madrid.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este convenio colectivo nacional serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la provincia de Cádiz y Comunidad de Madrid que la empresa tiene en la actualidad.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

1. El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre el personal de los centros de trabajo de Cádiz y Madrid de la empresa Activa y Servicios Mantenimientos Integrales SL y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

2. Las partes manifiestan expresamente que el presente convenio colectivo viene referido a los trabajadores adscritos a la actividad propia de la empresa, entendiéndose por ello que será de aplicación a las personas que desarrollen su actividad profesional en tareas dedicadas a las actividades de pintura, limpieza y mantenimiento de toda clase de edificios; carpintería metálica fabricación de estructuras metálicas; montaje, mantenimiento, instalaciones y reparaciones de instalaciones eléctricas, mantenimiento, instalaciones y reparaciones de PCI, fontanería de frío, calor y acondicionamientos de aire, transporte de mercancías por carretera; todo lo relacionado en general con la construcción, y prestación de todo tipo de servicios integrales con carácter multiservicios para los que la empresa este habilitada o se encuentre en el objeto social de la empresa.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el 1 de enero de 2023, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre 2027.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

La denuncia del presente convenio colectivo será efectuada durante el trimestre previo a la finalización de la vigencia del mismo. Será efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con la legislación ordinaria, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión. De la denuncia efectuada conforme al párrafo anterior, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar. Una vez denunciado se establecerá que se entiende prorrogado en todos sus términos hasta que sea sustituido por otro nuevo convenio de empresa.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman o constituyen un todo orgánico indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En consecuencia, la anulación, total o parcial, por la Jurisdicción competente o en su caso, por la Autoridad Laboral, de cualquiera de sus cláusulas determinará la nulidad radical de la totalidad del convenio, que dará lugar a la obligación de renegociar el pacto en su conjunto en el plazo de un mes desde la firmeza de la sentencia o resolución administrativa que determine aquélla.

Artículo 7. *Compensación, absorción, garantía «ad personam».*

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza, o entre conceptos extra salariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza reconocidas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual y sólo para las personas contratadas antes de la entrada en vigor del presente convenio, siendo las mismas por tanto no compensables ni absorbibles en la medida en que no eran antes de la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 8. *Comisión Negociadora del Convenio y Comisión Paritaria.*

La comisión Negociadora del presente convenio la conciertan representantes de la empresa, Comité de empresa del centro de trabajo de Cádiz y delegado de personal del Centro de Madrid.

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por 2 representantes de la parte social y 2 de la Empresa.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter controversia a la comisión paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los Tribunales de Justicia.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a sus miembros en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes en la sede de la Empresa sita en Algeciras (Cádiz).

En caso de que el informe recoja el acuerdo de la comisión paritaria el mismo será vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo, o de no haberse podido emitir informe por falta de quórum quedará expedita la vía judicial.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de sus componentes.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

a) Interpretación del presente convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar los trabajadores vinculados al mismo a través de sus representantes y/o cualquiera de las partes firmantes.

b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a Organismos o Autoridades Públicas.

c) Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas del presente convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el RD Ley 5/1979 del 25 de enero y normas concordantes.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por Ley corresponden a las Autoridades Administrativas y Judiciales.

Los gastos de desplazamiento de los miembros de la comisión paritaria cuando tengan que desplazarse de una provincia a otra, serán a cargo de la empresa.

d) En caso de desacuerdo durante el período de consultas para la inaplicación de lo dispuesto en el presente convenio, en relación con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse. En caso de que la Comisión Paritaria no alcanzase un acuerdo al respecto, las partes deberán someter la discrepancia al proceso de mediación, y en su caso de arbitraje voluntario, ante el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación (CMAC) de Andalucía y el Servicio de Mediación Arbitraje y Conciliación (SMAC) de Madrid y en los términos establecidos legalmente.

Artículo 9. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión paritaria, como otras que, con las RLT de los centros y previa a cualquier acción de conflicto, se solventarán en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización y prestación del trabajo

Artículo 10. *Organización, dirección y control del trabajo.*

1. La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa. La organización del trabajo comprende, a título ejemplificativo, las siguientes facultades: La movilidad y redistribución del personal en la Empresa típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo que vengan exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas, siempre dentro de los límites establecidos en las disposiciones legales y respetando los plazos y formalidades establecidos en las mismas; la asignación de lugares de trabajo, jornadas, horarios y turnos de trabajo que vengan exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas de los clientes, siempre dentro de los límites establecidos en las disposiciones legales y respetando los plazos y formalidades establecidos en las mismas, con respeto en todo caso al grupo profesional de los trabajadores afectado.

2. Los trabajadores se sujetarán a las normas específicas de organización del trabajo que para la prestación de cada servicio concreto la empresa determine. Estarán obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, los trabajadores deben al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

3. Los trabajadores tendrán la obligación de cumplir estrictamente los horarios fijados por la Empresa a través de los cuadrantes de trabajo, elaborados en cada momento con sujeción a la normativa laboral vigente, entendiéndose el inicio en el momento en los que los trabajadores están en sus puestos con la ropa y equipo de trabajo correspondiente.

4. El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, para que ésta pueda mantener el servicio.

El tiempo de desplazamiento entre un centro de trabajo y otro se considerará de trabajo efectivo salvo en las jornadas partidas.

5. En caso de que surja la necesidad de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, se respetará en todo caso los procedimientos legales que pudieran producirse.

Artículo 11. *Lugar de trabajo.*

Se entiende por lugar de trabajo, el espacio físico donde los trabajadores desarrollan sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por el empresario y la normativa legal vigente en materia de trabajo. Dicho espacio deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles al empresario, quedando los trabajadores obligados a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

Artículo 12. *Poder de Dirección y nuevas tecnologías.*

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por los trabajadores de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados, en su caso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del

Estatuto de los Trabajadores. Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de los empleados de cualquiera de los recursos informáticos puestos por el empleador su disposición –acceso a internet, móvil, correo electrónico, ordenador, etc.– la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador asignado al empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si los empleados lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad de los empleados.

Artículo. 13 *Clasificación profesional.*

Los grupos profesionales consignados en el presente convenio son meramente enunciativos, no limitativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los grupos enumerados si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

Todos los empleados estarán obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, y sin menoscabo de su dignidad profesional, todo ello en consonancia con la evolución del sector de las actividades en la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas podrán encomendar a los trabajadores cuales quiera funciones y/o actividades de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

Artículo. 14. *Grupos Profesionales.*

I. Grupo Profesional.

Criterios Generales: Se incluyen las tareas que se realizan con un alto grado de dependencia y supervisión necesitando preferentemente esfuerzo físico.

Formación: La formación para este grupo profesional es de carácter básico, sin formación profesional específica reglada necesaria. Se necesita un adiestramiento en el puesto de trabajo y en los procesos, pero siempre de carácter poco complejo. La titulación, de darse, será equivalente a Graduado Escolar o similar.

Actividades y tareas: En este nivel profesional, se incluyen las siguientes actividades y tareas a título enunciativo y no limitativo:

- Actividades de manipulación, carga y descarga, y reposición de mercancías realizadas manualmente o mediante máquinas de manejo sencillo –carretillas, transpaletas, etc.–.

- Actividades (realizadas dentro y fuera de las instalaciones donde se presten servicios) de entrega y recogida de documentación, gestión y clasificación de paquetería, y tramitación de documentación ante organismos y entidades.

- Control de existencias en almacenes y almacenamiento de todo tipo de mercancías excluidas las actividades sometidas a legislación especial.

- Actividades que consistan en efectuar recados, transporte interno, manual y similar.

- Trabajos de recepción, conserjería, listeria, orden, control.

- Toma de lectura de los contadores de luz, gas, electricidad de los clientes, utilizando medios manuales o mecánicos (Lector de contadores).

- Actividades propias de peón, aprendiz, etc., esto es tareas concretas que no supongan un trabajo calificado de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un superior colabore en funciones propias de este bajo su responsabilidad.

- Actividades y tareas de conservación y mantenimiento de las instalaciones, establecimientos, locales, pisos; servicios de higienización, pequeñas reparaciones de electricidad, de fontanería, de albañilería, de cerrajería o pintura; recepción y direccionamiento de visitas, atención y cuidado de centralitas telefónicas; gestión y cobros en aparcamientos, cines, teatros u otros establecimientos públicos; tenencia y uso de llaves.

- Aprendices en general, en todas las ramas de actividades de la empresa.
- Auxiliares en general: auxiliar de oficina, auxiliar de caja.
- Con carácter general tareas de tipo administrativo.
- Actividades (realizados con medios informáticos, manuales o mecánicos) de apoyo a las tareas ordinarias de oficina, tales como preparación de fotocopias, transcripción de escritos o listados, archivo y clasificación de expedientes, etc.
 - Intervención en operaciones con materias primas, mercancías manufacturadas y suministros.
 - Montaje de tiendas, limpieza de las mismas, así como trabajos de jardinería.

II. Grupo Profesional 2.

Criterios generales: Se incluyen las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo procesos y métodos de trabajo precisos, con exigencia de conocimiento profesionales de carácter elemental, y con aptitudes prácticas, pero estando limitada su responsabilidad por una supervisión directa o por sistema establecido.

Formación: Formación profesional nivel técnico o equivalente o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión complementada con conocimientos y experiencias adquiridas en el trabajo.

Actividades y tareas: En este nivel profesional, se incluyen las siguientes actividades y tareas a título enunciativo y no limitativo:

- Actividades y tareas de conservación y mantenimiento de las instalaciones, establecimientos, locales, pisos; servicios de higienización, pequeñas reparaciones de electricidad, de fontanería, de albañilería, de cerrajería o pintura.
 - Montaje de tiendas, limpieza de las mismas, así como trabajos de jardinería.
 - Actividades de atención generalizada y asistencia en cualquier lugar, establecimiento abierto al público, local, o evento (espectáculos, congresos, ferias), información, acompañamiento y guía en conferencias, exposiciones...
 - Actividades y tareas básicas de apoyo comercial y desarrollo de campañas publi promocionales.
 - Tareas de control y cumplimiento de normas en instalaciones deportivas o de ocio, incluyendo tareas de primeros auxilios y de evitación de riesgos de los usuarios. Tareas de prevención control de pérdidas, objetos abandonados, mercancías, etc., Elaboración de documentos relacionados con las actividades anteriores, no sólo relativos a incidencias sino a estudios de nivel (auxiliar de servicios).
 - Trabajos de preparación y verificación de pedidos y resolución de incidencias.
 - Tareas menores de mantenimiento y reparación.
 - Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionado.
 - Tareas de transporte y paletización.
 - Atención, reposición y mantenimiento de equipos, maquinaria y dispensadores de los productos mencionados.
 - Tareas de conducción de motocicletas y reparto de paquetería y mercancías.
 - Tareas de lectura, control y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
 - Ensamblaje de materiales.

III. Grupo Profesional 3.

Criterios generales: Se incluyen las tareas y trabajos de ejecución autónoma que exigen hábito e iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo su supervisión, la responsabilidad de los mismos, teniendo además la responsabilidad de un equipo de un número no inferior a 3 trabajadores a su cargo.

Formación: Titulación grado medio o formación profesional equivalente o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión complementada con conocimientos y experiencias adquiridas en el trabajo.

Actividades y tareas: En este nivel profesional, se incluyen las siguientes actividades y tareas a título enunciativo y no limitativo:

- Trabajos y tareas desarrollados con alto grado de iniciativa y responsabilidad, y de forma manual o mecanizada, tales como confección de partes, transcripciones de listados, presupuestos, redacción de correspondencias, informes, liquidaciones, cálculos, estadísticas, entrega de vestuarios, confección de pedidos, pagos, atención telefónica a clientes o personal, etc., que afecten a la totalidad o a una muy gran parte de la actividad de la Empresa.

- Tareas comprendidas en una profesión y oficio para cuyo desempeño se requiere la obtención del correspondiente título de formación profesional, o los conocimientos adquiridos a través de su ejercicio con capacidad para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo y orientando, a su vez, a otros trabajadores.

- Tareas que implican la responsabilidad de un turno o de una unidad de producción.

- Dirección y control de montajes y trabajos encargados.

- Tareas de confección y desarrollo de proyectos.

- Actividades y tareas de asesoramiento técnico, estratégico y operativo, con supervisión y control, por sí o a través de otro del desarrollo de actividades, procedimientos, etc., manteniendo entrevistas con los clientes, e información y recomendando criterios de actuación al respectivo jefe/a o supervisor/a. Elaboración de documentos de cualquier índole incluidos cuadrantes; asignación de labores a operarios, solventando incidencias, etc.

IV. Grupo Profesional 4.

Criterios generales: Se incluyen aquellas categorías que requieren una amplia autonomía en el desempeño de sus funciones, incluyendo la organización de recursos tanto materiales como humanos para la consecución de los objetivos y tareas inherentes al puesto, teniendo además la responsabilidad de un equipo de un número no inferior a 5 trabajadores a su cargo.

Formación: Titulación grado medio o formación profesional equivalente o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión complementada con conocimientos y experiencias adquiridas en el trabajo.

Actividades y tareas: En este nivel profesional, se incluyen las siguientes actividades y tareas a título enunciativo y no limitativo:

- Trabajos y tareas desarrollados con alto grado de iniciativa y responsabilidad, y de forma manual o mecanizada, tales como confección de partes, transcripciones de listados, presupuestos, redacción de correspondencias, informes, liquidaciones, cálculos, estadísticas, entrega de vestuarios, confección de pedidos, pagos, atención telefónica a clientes o personal, etc., que afecten a la totalidad o a una muy gran parte de la actividad de la Empresa.

- Tareas comprendidas en una profesión y oficio para cuyo desempeño se requiere la obtención del correspondiente título de formación profesional, o los conocimientos adquiridos a través de su ejercicio con capacidad para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo y orientando, a su vez, a otros trabajadores/as.

- Actividades y tareas de asesoramiento técnico, estratégico y operativo, con supervisión y control, por sí o a través de otro del desarrollo de actividades, procedimientos, etc., manteniendo entrevistas con los clientes, e información y recomendando criterios de actuación al respectivo jefe o supervisor. Elaboración de documentos de cualquier índole incluidos cuadrantes; asignación de labores a operarios, solventando incidencias, etc.

CAPÍTULO TERCERO

Contratación, período prueba, ceses

Artículo 15. *Contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

En las tablas salariales del presente convenio viene recogidos el salario mínimo establecido para los contratos formativos en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena en los términos establecidos en el apartado 2, de artículo 11 del ET. Este salario establecido en las tablas podrá variar según lo establecido en el este artículo 11.m) del ET.

Artículo 16. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, cuya duración no podrá exceder de tres meses para los Grupos Profesionales 3 y 4, y un mes para el resto.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas o idénticas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 17. *Ceses.*

El personal que voluntariamente desee causar baja en la Empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 15 (quince) días naturales de antelación, ello salvo en el supuesto del Grupo III y IV que será de un mes. Esto será independientemente de la duración que tenga el contrato.

La Empresa se obliga a sellar y a firmar el acuse de tal notificación, La falta de preaviso facultará a la Empresa para deducir de la liquidación, saldo y finiquito el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos falten para el cumplimiento del plazo de preaviso en cada caso fijado. Igualmente, el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar con la misma antelación, obligara a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, salvo los contratos con otro tratamiento en el preaviso como los contratos de interinidad, obra o servicio, casos de despidos, etc.

CAPÍTULO CUARTO

Jornada, vacaciones, permisos, asuntos propios

Artículo 18. *Jornada anual.*

Se establece una jornada anual de 1.758 horas, esto es un promedio de 38.5 horas semanales, de prestación efectiva de trabajo y de distribución irregular a lo largo del año.

En todo caso la Empresa podrá distribuir a lo largo del año el 30 % de la jornada y/o en su caso el mínimo establecido por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

En atención a las especiales circunstancias del servicio a realizar la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, incluidos los festivos inter semanales, con los descansos legalmente establecidos.

Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y

su final, entendiéndose por tal, el instante en que el trabajador deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo dentro de la jornada laboral.

En jornadas completas continuas de 8 horas, continuas en jornadas partidas, se tendrá derecho a un descanso para bocadillo de quince minutos que se consideraran de trabajo efectivo. Si dicha jornada se extiende a treinta minutos los quince restante serán de recuperación en la jornada de trabajo.

En contratos con una duración de la jornada diaria continuada inferior a 6 horas, los períodos de descanso de quince minutos no serán considerados como jornada efectiva de trabajo.

Las jornadas de trabajos podrán ser continuas, partidas o por turnos según necesidad de la carga de trabajo que soporte la empresa y según la actividad específica que lo necesite (mantenimiento, obras, limpieza, carpintería etc.).

El departamento sujeto a administración tendrá horario específico de mañana, y dos tardes, pudiendo ser una de estas tardes de teletrabajo.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la Dirección de la empresa podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas respetando los descansos mínimos contemplados en la ley.

La jornada de trabajo durante la Semana Santa, y semana de Navidad comprendida entre el 26 y el 30 de diciembre, será de 08:00 a 15:00 para todos los departamento y el mes de agosto será de 08:00-15:00, para todos los departamentos a excepción de administración que será desde el inicio de la última semana de junio hasta final de la primera semana de septiembre el horario será de mañana 7:30 a 14:30 y Departamento de Obra horario de Julio y Agosto será de 07:30 a 14:30 distribuyendo el resto de horas según horario anterior siempre que los compromisos laborales de la empresa lo permitan.

En Causa de fuerza mayor debido a los compromisos adquiridos con los clientes la Dirección de la empresa podrá cancelar dichos horarios a tenor de los compromisos laborales toda la plantilla o parte de esta.

Artículo 19. *Calendario laboral.*

Se elaborará anualmente un Calendario Laboral teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y su adaptación a los calendarios de los centros de las empresas contratantes de servicios.

Se elaborará en el primer trimestre de año y se expondrá en el tablón de anuncios de cada centro.

Se establece para los días 24, 31 de diciembre y 5 de enero, jornada de 08:00 a 12:00. El trabajador conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo.

Así mismo por motivos organizativos la empresa podrá ir asignando días o semana de vacaciones sueltos, siempre que haya consenso con el trabajador.

Artículo 20. *Vacaciones y asuntos propios.*

Las vacaciones anuales consistirán en veintidós días laborables, así mismo las dos fiestas locales de cada localidad que por necesidades del servicio y dispersión geográfica de los mismos no se disfrutaran y por tanto se compensarán con dos días de licencia retribuida por cada año de prestación de servicios o en su caso, la parte proporcional si el contrato tuviera una duración inferior al año. La distribución de las vacaciones entre la plantilla se adaptará a las necesidades de los diferentes clientes a los que se le presta el servicio, pudiéndose disfrutar llegado el caso, durante todo el año.

Las vacaciones no disfrutadas durante el año natural, podrán ser disfrutadas hasta el 15 de febrero del año siguiente, siendo causa de pérdida de los periodos no disfrutados el no disfrute de los mismos en los periodos indicados.

Teniéndose en cuenta lo dispuesto en el segundo y tercer párrafo del artículo 38.3 del ET «Cuando el período fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo,, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previstos en los apartados 4,5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda.

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

Los periodos vacacionales serán fijados a petición del trabajador para la mitad de los días a los que tenga derecho de disfrute, siendo potestad de la empresa el fijar la otra mitad. En todo caso la solicitud de vacaciones deberá ser entregada con un plazo mínimo de quince días y firmada por el superior jerárquico para su disfrute. En los casos en que no se haya completado el año se tendrá derecho a la parte proporcional.

Se fija como fecha tope para la presentación de las solicitudes de vacaciones anuales el 28 de febrero.

Se establece un día de asuntos propios, el cual los trabajadores deben solicitarlo a sus responsables con un mínimo de cinco días de antelación al disfrute del mismo.

CAPÍTULO QUINTO

Régimen disciplinario

Artículo 21. *Régimen de faltas y sanciones.*

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. La enumeración de faltas que se contienen en el presente título, se hace a título enunciativo, no excluyente, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la Normativa Laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 22. *Graduación de las faltas.*

Se considerarán faltas:

a) Leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos dentro del período de treinta días.

2. Abandonar el servicio durante breve tiempo. Se considera breve hasta diez minutos. Si como consecuencia del tal abandono se causara o hubiera podido causar a la empresa, al cliente o a un tercero perjuicio de carácter grave o muy grave la falta será asimismo grave o muy grave. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales, etc.

3. No justificar, suficientemente y/o en plazo, dentro de las veinticuatro horas siguientes, la ausencia al trabajo.

4. Los pequeños descuidos y distracciones en la realización del trabajo. Si no fueran pequeños o aún siéndolo ello supusiera o pudiera suponer consecuencias de gravedad la falta se reputará grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

5. La inobservancia de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio o puesto impartidas por los mandos intermedios de Activa y Servicios Mantenimientos Integrales, SL, todo ello en materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia o de importancia manifiesta la falta se considerará grave o muy grave. Dado que gran parte de los servicios prestados por el personal afectado por el presente convenio se prestan en lugares de trabajo cuya titularidad no corresponde a Activa y Servicios Mantenimientos Integrales, SL, las partes pactan que se considerará grave, de manera específica, el cumplimiento de instrucciones en materia de ejecución del servicio que sean impartidas por personal ajeno a Activa y Servicios Mantenimientos Integrales, SL, y tendrán la consideración de muy graves las iniciativas que en materia laboral (disfrute de permisos retribuidos, vacaciones, etc.), sean adoptadas sin conocimiento de los mandos intermedios de Activa y Servicios Mantenimientos Integrales, SL, bien por propia iniciativa del trabajador infractor, o bien en cumplimiento de directrices impartidas por personal ajeno a la empresa suscribiente.

6. La falta de aseo y limpieza personal, propios, del uniforme, ropa o equipos, ello de manera ocasional. Aspecto descuidado. No portar o la falta de utilización del uniforme de trabajo o parte de él. Así como la falta de limpieza en los vehículos de la empresa, tales como restos de comida o materiales, etc.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y demás circunstancias que afecten a la actividad laboral. Si se trata variaciones concernientes a autorizaciones o permisos de trabajo, podrá ser considerada, según los casos y gravedad, como graves o muy graves.

8. El encubrimiento de algún compañero que hubiera cometido cualquier falta relacionada en el presente convenio.

9. No entregar los partes de trabajo en la fecha indicada.

b) Graves.

1. Cometer una segunda falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, en el período de noventa días siempre que hubiera mediado sanción.

2. Más de tres y menos de 11 faltas de puntualidad con retraso superior a cinco minutos de los que al menos 8 de dichos retrasos estén dentro del período de ciento ochenta días.

3. No comunicar a Activa y Servicios Mantenimientos Integrales, SL, con carácter previo, la ausencia al trabajo. No justificar la inasistencia después de las veinticuatro horas siguientes de forma reiterada dos o más veces en un periodo de tres meses.

4. La falta injustificada al trabajo de hasta dos días en el período de treinta días. Será muy grave si la ausencia causara un perjuicio grave.

5. Abandono del servicio por más de diez minutos y hasta ciento veinte en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.

6. La suplantación de un compañero o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa.

7. El empleo de tiempo de trabajo, materiales, etc. en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

8. La utilización indebida o inadecuada y por primera vez de materiales, útiles o medios o análogos siempre que no sea muy grave, en cuyo caso se considerará como tal.

9. Entrometerse en asuntos propios del cliente, su personal o visitas.

10. Los supuestos de gravedad referidos en el apartado a) de este precepto.

11. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo no muy grave para sí o para tercero.

12. No atender durante el período de disponibilidad el teléfono móvil o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello sin perjuicio de lo establecido en la letra c) punto 10 siguiente.

13. Pérdida de herramientas de la empresa por no mantener el celo debido en su custodia.

14. No notificar a la empresa inmediatamente cualquier daño o deficiencia de los vehículos de la empresa.

15. Provocar daños en personas, muebles, etc., por mal uso de las herramientas o medios de la empresa.

16. La no entrega en plazo de encargo profesional recibido (montaje tienda, etc.), por causas achacables al personal de la empresa por falta de organización o previsión.

c) Muy graves.

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de nueve meses, aunque sea de distinta naturaleza, y siempre que mediara sanción.

2. Más de 10 faltas de puntualidad con retraso superior a cinco minutos. Al menos 9 de ellas en el período de ciento ochenta días. Abandono del servicio por más de veinte minutos en una misma jornada.

3. La falta injustificada al trabajo de más de dos días en el período de ciento ochenta días.

4. La falsedad, transgresión de la buena fe contractual, deslealtad, fraude, abuso de confianza, el hurto, robo, apropiación, tanto a compañeros de trabajo como a terceros con motivo u ocasión de servicio. Se incluye la ocultación de materiales, utensilios, etc.

5. El realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de Incapacidad Temporal, así como prolongar dicha situación indebidamente.

6. La embriaguez o toxicomanía habitual estando de servicio, que tenga repercusión negativa en el trabajo.

7. La violación del secreto de correspondencia u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente de circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio, así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.

8. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a los Superiores o familiares, así como a los compañeros de trabajo, a los subordinados, a los clientes y al público en general.

9. El abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, independientemente del tiempo de abandono.

10. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo. Se incluye en el presente apartado el no atender durante el período de disponibilidad el busca asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello cuando lo anterior acontezca en más de una ocasión en el período de sesenta días hábiles del empleado o cuando las consecuencias derivadas de lo anterior fueran de gravedad.

11. La participación en riña o pendencia estando de servicio o fuera de él, en este último caso por motivos de trabajo.

12. El abuso de autoridad. El trabajador que considere ha existido abuso de autoridad dará cuenta de ello, si lo desea a través de la representación social, a la dirección de personal, ello por escrito en que se indique, aparte de los hechos, los medios de prueba al respecto. Recibido el escrito la dirección abrirá expediente notificando el resultado del mismo al interesado y a la mentada representación si aquella hubiera intervenido. El plazo de duración del expediente será, como máximo, de 15 días.

13. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada. Dormir durante la jornada de trabajo.

14. Pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.
15. La negativa expresa o tácita reiterada a justificar una o más inasistencias.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Entablar con otra persona negociaciones para prestar, el trabajador o un tercero, sea por cuenta propia o ajena, un servicio de la misma o similar actividad de la empresa.
18. La negativa a pasar revisiones médicas obligatorias en los términos del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.
19. Los supuestos muy graves referidos en el apartado a) de este precepto.
20. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. A estos efectos, se considerará falta muy grave, la desobediencia del trabajador/a de una orden directa, clara, precisa y concreta que le impartan sus superiores.
21. Permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado.
22. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para tercero. No utilizar o hacerlo indebidamente equipos, medios o procedimientos de protección.
23. No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículo de la empresa.
24. El acoso sexual laboral. Se considerará ilícito condicionar alguna decisión laboral a la aceptación de propuestas sexuales. Todos las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad no permitiéndose ni tolerándose el mentado acoso en el trabajo. Las empleadas y empleados tienen derecho a presentar ante la dirección denuncias si aquel se produce. Para el tratamiento de las mismas se actuará con prontitud y seriedad y con respeto a los bienes jurídicos de todas las partes.

Artículo 23. Sanciones.

La Empresa podrá imponer las sanciones que a continuación se indican.

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido.

CAPÍTULO SEXTO

Estructura salarial, excedencias, permisos

Artículo 24. Salario base o retribución básica.

Es la retribución fijada correspondiente a una actividad normal. Sus importes se enumeran por niveles en la tabla adjunta. Se abonará en doce pagas.

Las condiciones retributivas mencionadas en dichas tablas serán revisadas anualmente en función del IPC, no pudiendo superar nunca el incremento el 0,30 %.

Artículo 25. Complemento de nocturnidad.

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza y sin perjuicio de lo que más abajo se dirá, la retribución específica por nocturnidad se enumerará en la tabla adjunta. No se pagará en vacaciones.

Dicho complemento se aplicará en servicios prestados de 22:00 a 06:00 horas, salvo que como se menciona en el párrafo anterior su trabajo sea nocturno por su naturaleza.

Ambas partes acuerdan que en cada caso y momento se podrá decidir por la empresa la compensación del tiempo empleado en el trabajo nocturno por descansos, según valor precio hora nocturna.

Artículo 26. *Excedencias.*

La excedencia voluntaria será concedida por la dirección de la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que lo solicite, que habrá que hacerlo con un preaviso de un mes al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para el derecho de dicha excedencia, el haber alcanzado en la empresa una antigüedad mínima de dos años. La excedencia podrá concederse por un mínimo de un mes y un máximo de cinco años.

En caso de que la solicitud sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, deberá presentarse con un mínimo de un mes antelación a su vencimiento. Solo en el caso en que se solicite hasta un año, el trabajador tendrá derecho a la conservación del puesto si solicitase el reingreso un mes antes de terminar su vigencia. La excedencia voluntaria, mientras dure, nunca dará derecho al cómputo de antigüedad. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El excedente que no solicitará por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

También podrá causar baja automática si dicha excedencia se solicita para realización del mismo puesto o similar y se considere competencia directa para la empresa.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiera vacante en la categoría propia y sí en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente, hasta que se produzca una vacante en su categoría.

Las excedencias forzosas tendrán reserva del puesto de trabajo incorporándose al mismo una vez preavisado con dos meses de antelación.

Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

Los trabajadores, previo aviso y adecuada justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.

2.1 Cinco días por enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora y requiera el cuidado efectivo de aquella.

2.2 Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

3. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

4. Un día por traslado de domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

6. Para los trabajadores inmigrantes, cuando por cuestiones de necesidad personal acreditada, el personal extranjero deba regresar a su país, se establece un permiso no retribuido de cuatro días para el personal comunitario y 8 para el personal no comunitario

que deberá solicitarse a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas y ser previamente autorizado por la Compañía.

Para este permiso será imprescindible justificar documentalmente la necesidad del mismo y la realización del viaje.

Se podrá solicitar un día de absentismo laboral por asuntos propios, debiendo ser este solicitado por escrito con cuarenta y ocho horas de antelación, y que tendrá que ser autorizado por su superior inmediato, esta petición podrá ser denegada si las circunstancias de la producción lo requieren.

7. Por las demás causas de disfrute previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario del mes en que se solicita, es decir, de la nómina de ese mes, tendrá derecho al 80 % de lo devengado hasta la fecha de la solicitud, ello siempre que lo haga por escrito presentado en la empresa antes del día 20 de cada mes.

Artículo 29. *Dietas, Desplazamientos y Guardias.*

Los trabajos realizados dentro de la zona de acción incluida en el contrato de mantenimiento u obra para le sean contratados, no darán lugar a Plus de desplazamiento para ninguno de los trabajadores de la empresa, incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo. La empresa podrá proporcionar vehículo de empresa el cual debe mantenerse en buenas condiciones tanto de limpieza y cuidado por parte de los trabajadores, como cumplimiento de normativas de circulación por parte del trabajador.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la actividad, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa que procederá a la distribución de su personal de manera racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad, o bien, concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que estén comunicadas por transporte público.

Cuando haya que realizar desplazamientos temporales (no superiores a tres meses) de trabajadores de unos centros de trabajos a otros la Comunicación de Cambio de Centro de Trabajo temporal se hará por parte de la empresa al trabajador con una antelación de cuarenta y ocho horas.

Cuando el desplazamiento sea de duración superior a tres meses el trabajador será informado con cinco días laborables.

El Plus desplazamiento solo se devengará para aquellos trabajadores desplazados temporalmente a otras delegaciones de la empresa y además se le incluirá al trabajador plus de ida y de plus vuelta.

Para desplazamientos a otras delegaciones la empresa correrá con los gastos correspondientes al desplazamiento de larga distancia.

El operario deberá desplazarse por sus propios medios hasta el lugar de transporte designado para su traslado.

Al trabajador desplazado una vez que llegue a destino se le abonará el trayecto del lugar de llegada hasta el medio de transporte, alojamiento o sede de trabajo.

Para estos desplazamientos se establece Plus de Desplazamiento, que podrá ser mensual o parte proporcional de los días de desplazamiento y Plus Viaje de Ida que tendrán un importe fijo, los importes correspondientes se establecen en la tabla adjunta al texto del presente convenio colectivo.

En los casos que el desplazamiento se haga en vehículo particular dará derecho a Plus Vehículo por uso y desgaste de vehículo, cuyo importe será mensual o parte proporcional según uso del mismo. El importe se establece en la tabla adjunta.

En el caso de obra se considera centro de trabajo la obra para la que se ha sido contratado.

Si se realiza en transporte público, se percibirá el importe del billete. La empresa decidirá si para cada desplazamiento el empleado debe utilizar transporte público o de empresa.

También se incluyen en nómina los siguientes conceptos por Dietas cuando se produzca desplazamiento del trabajador fuera de su Centro habitual de Trabajo:

- Comida sin pernocta.
- Pernocta sin comida.
- Comida y pernocta.

Los importes correspondientes a estas dietas se establecen en la tabla anexa al texto.

Se establecen guardias semanales para operarios y técnicos. Para los técnicos podrán ser guardias presenciales o guardias de teletrabajo. El importe del Plus de guardia será el establecido en la tabla adjunta al texto del presente convenio colectivo.

Artículo 30. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 18: Jornada anual. La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuir las horas o compensarlas con descanso equivalente al precio hora extraordinaria.

Se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- a) Las necesarias por períodos puntas de producción y/o de prestación de servicios.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas.
- c) Las derivadas de actuaciones urgentes.
- d) Las derivadas de cambios de turno.
- e) Las originadas por pérdidas imprevistas.

Lo anterior será siempre que no quepa razonablemente sustituir tales horas por la utilización de alguna de las distintas modalidades contractuales.

Respecto de las horas extraordinarias, motivadas por fuerza mayor, se estará a la normativa vigente en cada momento.

El exceso de horas podrá ser compensadas con descansos retribuidos.

Artículo 31. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Se establecen dos pagas extraordinarias de igual importe que se devengan semestralmente.

Paga de verano: El concepto a abonar es el siguiente: Treinta días de salario base. Se devenga desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año.

Paga de Navidad: Los conceptos a abonar son los mismos que los de la paga de verano. Se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.

El abono de estos pagos extraordinarios será prorrateado en doce mensualidades.

Artículo 32. *Otros complementos puestos de trabajo.*

Plus disponibilidad: Mayor disposición horaria en un puesto de trabajo, viniendo obligado a permanecer localizable y dispuesto para cubrir cualquier necesidad del servicio durante las veinticuatro horas del día dentro o fuera de su turno. El importe se establece en la tabla adjunta, solo aplicable para el personal de obra y mantenimiento.

Plus de productividad/actividad: Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución variable, derivada del mayor rendimiento o productividad del trabajador cuando el servicio prestado así lo aconseje.

Retribución en especie: Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución en especie.

Plus antigüedad: a partir de los seis años se incluirá un plus de antigüedad siendo este de 40 euros mensuales por jornadas de cuarenta horas semanales, para jornadas inferiores a cuarenta horas semanales se hará la parte proporcional del mismo.

Incrementándose cada cinco años por el mismo importe.

Plus montaje: Se establece importe de plus montaje, se establece importe en tabla anexa al texto.

Artículo 33. *Distribución de retribuciones.*

Las retribuciones ordinarias, establecidas en las tablas, se fijan para jornada completa y se distribuirán en proporción a la jornada en cada caso contratada con cada trabajador.

Artículo 34. *Ascensos.*

Los ascensos de categoría salarial serán potestad de la Dirección de la empresa, en base a dos criterios: Antigüedad en la empresa y valía en el desempeño de sus funciones.

Los Trabajadores en formación de 2.º año al cumplirlo y una vez evaluado su desempeño optarán a un salario equiparable al del Peón Ordinario.

Los Trabajadores en formación de 3.º año al cumplirlo y una vez evaluado su desempeño optarán a un salario equiparable al del Peón Especialista.

CAPÍTULO SÉPTIMO

De la representatividad en la empresa

Artículo 35. *Representación sindical.*

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y del régimen disciplinario previsto en el presente convenio colectivo. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros de comité de empresa:

- 1.º Hasta cuarenta y nueve trabajadores, veinte horas.
- 2.º De cincuenta a cien trabajadores, veinticinco horas.

- 3.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, treinta horas.
- 4.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De quinientos y uno trabajadores en adelante, cuarenta horas.

CAPÍTULO OCTAVO

Igualdad

Artículo 36. *Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

Las partes firmantes del convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que se recogen en el artículo 4.2.c) del ET en su redacción dada por la disposición 14.1 de la ley 4/2023 de 28 de febrero, según la cual las personas trabajadoras tiene derecho: c) «A no se discriminadas directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites mascados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral».

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

1. Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos sexos.

2. A los trabajadores incluidos en este convenio, será de aplicación el Plan de Igualdad de la compañía, incluido su procedimiento por acoso y estará afectado en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa.

3. A la RLT se le pasará copia del Plan para la Igualdad para su participación. Conciliación de la vida familiar y profesional.

Artículo 37. *Nacimiento y excedencias.*

A) Excedencia por nacimiento y para atención de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de

consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

La excedencia regulada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada de acuerdo a la ley.

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

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por el empresario. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicho periodo de reserva se extenderá a un máximo de dieciocho meses cuando se trate de familia numerosa.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional o categoría correspondiente.

B) Nacimiento.

El nacimiento que comprende el parto y el cuidado del menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante las 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

EL nacimiento suspenderá el contrato de trabajo de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales será, obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidados previstos en el artículo 68 del Código Civil.

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

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

En los supuestos de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado del menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de la madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

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

D) Protección a la maternidad y durante la lactancia natural por riesgos derivados del trabajo.

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menos esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para re incorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y durante la lactancia natural mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo en función diferente con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su incorporación a su puesto anterior.

Aún aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural, contemplado en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Asimismo, estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la mutua de accidentes de procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicará lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

CAPÍTULO NOVENO

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 38. *Principios generales.*

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la ley 31/1995 de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores, entre otros. A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planifica por el empresario a partir de la perceptiva evaluación inicial de riesgos, que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos específicos.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo. Las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procede a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica en la empresa.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación, el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarles y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará así mismo a los delegados de prevención o en su defecto a los representantes legales de los trabajadores.

4. Vigilancia de la Salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y por tanto, resulta obligatorio ofrecer los reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos, así como los aprobados por la empresa y que se reflejan en la planificación de la vigilancia de la salud, en función del puesto ocupado.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

De este carácter voluntario solo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para otros, o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Así mismo el empresario y las personas u órganos con representación en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o en general, cuando se encuentren, manifiestamente en estados o situaciones transitorias, que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

3. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores/as, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Equipo de trabajo, medios de protección.

Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, están obligadas a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo sobre equipos de protección individual (EPIS). Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo. La selección y revisión de estos EPIS se procurará sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los comités de seguridad y salud de centro y de empresa. Igualmente quedaran perfectamente reflejados en la ficha técnica de los medios de protección a los delegados de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultará, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de los trabajadores y más concretamente con los comités de seguridad y salud y delegados de prevención de los centros de trabajo o de empresa. Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

Consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los trabajadores la participación de estos se canalizará a través de sus representantes. Delegados de prevención y comités de seguridad y salud. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención. El número de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido entre los delegados de personal. Y en las empresas de 50 o más trabajadores el número de delegados de prevención oscilará entre 2 y 8 según la escala prevista en el artículo 35.2 de la ley de prevención de riesgos laborales, siendo también elegidos por y entre los delegados de personal.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los delegados de prevención, en representación de los trabajadores y el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En las empresas que no cuenten con comité de seguridad y salud, las competencias atribuidas a la parte social de dicho comité, serán asumidas por los delegados de prevención.

Servicio de prevención.

De conformidad con el artículo 31 de la ley de prevención de riesgos laborales, los servicios de prevención, entre otras funciones, proporcionan a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la ley de prevención de riesgos laborales.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

El servicio de prevención de Activa y Servicios Mantenimientos Integrales, SL se configura como concertado con un servicio de prevención ajeno.

Artículo 39. *Ropa de trabajo y EPIS.*

La empresa entregará a cada operario dos equipaciones completas, compuesta por 2 pantalones, 2 camisetas y una sudadera (solo para la entrega de invierno).

La entrega se hará una en mayo (primavera-verano) y octubre (otoño-invierno).

Será de obligado cumplimiento la devolución de toda la ropa laboral entregada, al recibir el finiquito de la empresa, siendo facultad de la empresa la deducción del valor de las prendas no entregadas en esta liquidación.

Para el personal nuevo eventual la equitación consistirá en la entrega de un peto, que conservará durante tres meses (si su contrato se extiende más de este tiempo), para después canjearlo por la equitación desarrollada en el párrafo anterior.

Al igual que en el caso de las equitaciones, será de obligado cumplimiento la devolución del peto/s entregado/s, al recibir el finiquito de la empresa, siendo facultad de la empresa la deducción del valor de las prendas no entregadas en esta liquidación.

A todos los trabajadores se les hará entrega de los Epis correspondientes, con el compromiso por parte de los trabajadores de devolverlos si la duración de su contrato fuese inferior a seis meses, siendo facultad de la empresa la deducción del valor de las prendas no entregadas en esta liquidación.

Disposición adicional primera.

Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo se publicara alguna disposición distinta de las mencionadas, que afectara al contenido del presente texto, se convocara con carácter inmediato a la comisión negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

Disposición adicional segunda. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y demás normas laborales que resulten de aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario.

Condiciones 2023

Departamento Obras

	Grupo I				Grupo II		Grupo III			Grupo IV				
	Trabajadores formación 1.º año (Contratos formativos)	Trabajadores formación 2.º año (Contratos formativos)	Peón	Peón Especialista	Oficial de 2.ª	Oficial de 1.ª	Ayudante de Producción	Capataz/a Grupo	Encargado/a de Obra I	Jefe/a Producción/ Jefe/a de Sección	Jefe/a de Obra	Encargado/a Gral. Obra	Jefe/a de Equipo de Obras	Director/a Técnico
Salario base.	1.080,50	1.080,50	1.137,04	1.149,54	1.196,51	1.232,50	1.168,76	1.255,38	1.331,63	1.331,63	1.435,94	1.481,99	1.519,51	2.111,51
Pagas extras.	180,00	180,00	290,02	293,07	305,80	314,67	297,97	320,29	339,65	339,65	366,39	377,95	387,88	538,73
Plus asistencia.			127,40	127,40	127,40	127,40	127,40	127,40	127,40	127,40	127,40	127,40	127,40	127,40
Plus transporte.			126,20	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20	126,20
Total salario bruto mes.	1.260,50	1.260,50	1.680,66	1.696,21	1.755,91	1.800,77	1.720,33	1.829,27	1.924,88	1.924,88	2.055,93	2.113,54	2.160,99	2.903,84
Hora extra diurna.			8,67	8,67	8,67	10,20	10,20	10,20	10,20	10,20	10,20	10,20	10,20	10,20
Hora extra nocturna.			11,75	11,75	11,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75
Hora festiva.			11,75	11,75	11,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75
Total bruto anual.	15.126,00	15.126,00	20.167,92	20.354,52	21.070,92	21.609,24	20.643,96	21.951,24	23.098,56	23.098,56	24.671,16	25.362,48	25.931,88	34.846,08

Departamento Mantenimiento

	Grupo I					Grupo II			Grupo III				Grupo IV			
	Trabajadores en formación 1.º año (Contratos formativos)	Trabajadores en formación 2.º año (Contratos formativos)	Peón	Peón Esp.	Maquinista 2.º	Oficial de 2.ª	Oficial de 1.ª	Maquinista 1.ª	Camionero/a	Resp. de Equipo	Encargado/a Mmto.	Responsable Mantenimiento 1.º y 2.º Año	Responsable Mantenimiento Zona 3.ª Año	Jefe/a Dpto. Mmto. 1.º y 2.º Año	Jefe/a Dpto. Mmto. 3.º Año	Director/a Zona
Salario base.	1.080,50	1.080,50	1.030,20	1.096,56	1115,41	1115,41	1.214,84	1.321,13	1.321,13	1.301,42	1.269,52	1.155,94	1.370,23	1.498,80	1.641,36	1.841,06
Pagas extras.	180,00	180,00	180,00	191,14	194,29	194,29	210,86	228,57	228,57	225,28	242,86	226,19	261,90	291,37	315,47	357,14

	Grupo I					Grupo II				Grupo III				Grupo IV		
	Trabajadores en formación 1.º año (Contratos formativos)	Trabajadores en formación 2.º año (Contratos formativos)	Peón	Peón Esp.	Maquinista 2.º	Oficial de 2.ª	Oficial de 1.ª	Maquinista 1.ª	Camionero/a	Resp. de Equipo	Encargado/a Mmto.	Responsable Mantenimiento 1.º y 2.º Año	Responsable Mantenimiento Zona 3.ª Año	Jefe/a Dpto. Mmto. 1.º y 2.º Año	Jefe/a Dpto. Mmto. 3.º Año	Director/a Zona
Plus disponibilidad.			50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	100,60
Plus Resp.											137,32	150,90	150,90	201,20	201,20	201,20
Total salario bruto.	1.260,50	1.260,50	1.260,50	1.338,00	1.360,00	1.360,00	1.476,00	1.600,00	1.600,00	1.577,00	1.700,00	1.583,33	1.833,33	2.041,67	2.208,33	2.500,00
Hora extra diurna.			8,67	8,67	8,67	8,67	10,20	10,20	10,20	10,20	10,20	10,20	10,20	10,20	10,20	10,20
Hora extra nocturna.			11,75	11,75	11,75	11,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75
Hora festiva.			11,75	11,75	11,75	11,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	0,00	0,00	12,75	12,75	12,75
Total bruto anual.	15.126,00	15.126,00	15.126,00	16.056,00	16.320,00	16.320,00	17.712,00	19.200,00	19.200,00	18.924,00	20.400,00	19.000,00	21.999,96	24.500,04	26.499,96	30.000,00

Departamento Eléctrico/Clima

	Grupo I				Grupo II				Grupo III			Grupo IV	
	Trabajadores en formación 1.º año (Contratos formativos)	Trabajadores en formación 2.º año (Contratos formativos)	Peón	Peón Esp.	Montador/a 2.ª	Montador/a 1.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 1.ª	Encargado/a	Responsable 1.º Y 2.º Año	Responsable 3.ª Año	Jefe/a Dpto 1.º y 2.º Año	Jefe/a Dpto 3.º Año
Salario base	1.080,50	1.080,50	1.030,20	1.096,56	1115,41	1.214,84	1115,41	1.152,50	1.266,37	1.155,94	1.370,23	1.498,80	1.641,36
Pagas extras	180,00	180,00	180,00	191,14	194,29	210,86	194,29	217,14	263,33	226,19	261,90	291,37	315,47
Plus disponibilidad			50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30
Plus Título								100,06		150,90	150,90	201,20	201,20
Total salario bruto	1.260,50	1.260,50	1.260,50	1.338,00	1.360,00	1.476,00	1.360,00	1.520,00	1.580,00	1.583,33	1.833,33	2.041,67	2.208,33

	Grupo I				Grupo II				Grupo III			Grupo IV	
	Trabajadores en formación 1.º año (Contratos formativos)	Trabajadores en formación 2.º año (Contratos formativos)	Peón	Peón Esp.	Montador/a 2.ª	Montador/a 1.ª	Oficial de 2.ª	Oficial de 1.ª	Encargado/a	Responsable 1.º Y 2.º Año	Responsable 3.ª Año	Jefe/a Dpto 1.º y 2.º Año	Jefe/a Dpto 3.º Año
Hora extra diurna			8,67	8,67	8,67	10,20	8,67	10,20	10,20	10,20	10,20	10,20	10,20
Hora extra nocturna			11,75	11,75	11,75	12,75	11,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75
Hora festiva			11,75	11,75	11,75	12,75	11,75	12,75	12,75	0,00	0,00	12,75	12,75
Total bruto anual	15.126,00	15126,00	15.126,00	16.056,00	16.320,00	17.712,00	16.320,00	18.240,00	18.960,00	19.000,00	22.000,00	24.500,04	26.499,96

Departamento PCI

	Grupo I				Grupo II			Grupo III			Grupo IV	
	Trabajadores en formación 1.º año (Contratos formativos)	Trabajadores en formación 2.º año (Contratos formativos)	Peón	Peón Esp.	Oficial de 2.ª	Oficial de 1.ª	Encargado/a	Responsable PCI 1.º Y 2.º Año	Responsable PCI 3.ª Año	Jefe/a Dpto. PCI 1.º y 2.º Año	Jefe/a Dpto. PCI	
Salario base.	1.080,50	1.080,50	1.030,20	1.096,56	1115,41	1.173,93	1.286,37	1.155,94	1.370,23	1.498,80	1.641,36	
Pagas extras.	180,00	180,00	180,00	191,14	194,29	220,71	263,33	226,19	261,90	291,37	315,47	
Plus disponibilidad.			50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	50,30	
Plus Titulo.						100,06		150,90	150,90	201,20	201,20	
Total salario bruto.	1.260,50	1.260,50	1.260,50	1.338,00	1.360,00	1.545,00	1.600,00	1.583,33	1.833,33	2.041,67	2.208,33	
Hora extra diurna.			8,67	8,67	8,67	10,20	10,20	10,20	10,20	10,20	10,20	
Hora extra nocturna.			11,75	11,75	11,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	
Hora festiva.			11,75	11,75	11,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	12,75	
Total bruto anual.	15.126,00	15.126,00	15.126,00	16.056,00	16.320,00	18.540,00	19.200,00	19.000,00	22.000,00	24.500,04	26.499,96	

Departamento Administración

	Grupo I			Grupo II		Grupo III		
	Trabajadores en formación 1.º año (Contratos formativos)	Trabajadores en formación 2.º año (Contratos formativos)	Aux. Adminis.	Adminis.	Comercial	Resp. Dto.	Coord. Dto.	Jefe/a Dpto. Adm.
Salario base.	1080,50	1080,50	1.080,50	1.133,34	1.285,71	1.293,33	1.541,67	2.066,35
Pagas extras.	180,00	180,00	180,00	226,66	214,29	258,67	308,33	344,40
Plus disponibilidad.	1260,50	1260,50	1.260,50	1.360,00	1.500,00	1.552,00	1.850,00	2.410,75
Total salario bruto.								
Hora extra diurna.								
Hora extra nocturna.								
Total bruto anual.	15126,00	15126,00	15.126,00	16.320,00	18.000,00	18.624,00	22.200,00	28.929,00

Departamento Limpieza

	Grupo I			Grupo II		Grupo III	
	Trabajador/a en formación 1.º año (Contratos formativos)	Trabajador/a en formación 2.º año (Contratos formativos)	Limpiador/a 2.ª	Limpiador/a 1.ª	Resp. equipo	Encargado/a	Jefe/a Dpto. Limp.
Salario base.	1.080,50	1.080,50	1.027,24	1.069,59	1.053,19	1.128,18	1.240,50
Pagas extras.	180,00	180,00	180,00	187,15	263,36	228,04	282,04
Plus asistencia.			40,26	40,26	40,26	40,26	40,26
Plus no consolidable.			13,00	13,00	13,00	13,00	13,00
Total salario bruto.	1.260,50	1.260,50	1.260,50	1.310,00	1.369,81	1.396,48	1.562,80
Hora Extra Diurna.				9,10	9,10	9,10	9,10
Hora Extra Nocturna.				10,73	10,93	11,05	11,25
Días Festivos.				29,50	29,50	29,50	29,50
Total bruto anual.	15.126,00	15.126,00	15.126,00	15.720,00	18.161,92	21.683,48	24.215,94

Almacén

	Grupo I			
	Trabajador/a en formación 1.º año (Contratos formativos)	Trabajador/a en formación 2.º año (Contratos formativos)	Peón Almacén	Peón Especialista Almacén
Salario base.	1.080,50	1.080,50	1.030,20	1.080,20
Plus disponibilidad.			50,30	50,30
Pagas extras.	180,00	180,00	180,00	180,03
Total salario bruto.	1.260,50	1.260,50	1.260,50	1.310,53
Hora extra diurna.			8,67	8,67
Hora extra nocturna.			11,75	11,75
Hora festiva.			11,75	11,75
Total bruto anual.	15.126,00	15.126,00	15.126,00	15.726,36

Tabla pluses

Otros conceptos	Cuantía bruta año 2023
Plus vehículo.	280,00 euros/mes.
Dietas comida sin pernocta.	22,00 euros/día.
Dietas pernocta sin comida.	40,00 euros/día.
Dietas comida y pernocta.	62,00 euros/día.
Plus desplazamiento Oficial 1.ª.	180,00 euros/mes.
Plus desplazamiento personal.	160,00 euros/mes.
Guardias Operarios.	45,00 euros/semanales.
Guardias Técnicos.	60,00 euros/semanales.
Viaje Ida.	50,00 euros/ida.
Viaje Vuelta.	50,00 euros/vuelta.
Plus Montaje.	150,00 euros/mes.