

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

8857 *Resolución de 20 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alianzas y Subcontratas, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Alianzas y Subcontratas, S.A. (código de convenio n.º 90013912012004), que fue suscrito con fecha 28 de abril de 2015, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo 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, 20 de julio de 2015.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS «ALIANZAS Y SUBCONTRATAS, S.A.»

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación para todos los trabajadores contratados por la empresa «Alianzas y Subcontratas, S.A.».

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales de los centros de trabajo de Madrid, A Coruña y Sabadell de la empresa Alianzas y Subcontratas, S.A., y la totalidad de sus trabajadores y trabajadoras adscritos a ellos, con independencia del lugar geográfico donde realicen su actividad profesional.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Alianzas y Subcontratas, S.A.», y sus trabajadores, con independencia de la modalidad contractual, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

Se excluyen expresamente las actividades reguladas en el Real Decreto 2364/1994 y Ley 23/1992, salvo las establecidas en su disposición primera.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su firma, sea cual fuere la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2018, quedando prorrogado íntegramente de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio colectivo con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de producirse denuncia del Convenio, las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del próximo, como máximo, el día 1 de noviembre de 2018, o fecha similar en años sucesivos, a fin de, en lo posible, concluir las antes del vencimiento del presente Convenio o de sus sucesivas prórrogas.

La ultra actividad del convenio finalizará como máximo el 31 de diciembre de 2019 o al cabo de un año desde su denuncia en caso de haberse producido alguna prórroga.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por dos miembros de la representación sindical e igual número por la representación de la empresa.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la empresa sitos en la calle Ronda Jean Monnet, n.º 248, CP 08205 de Sabadell (Barcelona).

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente a todos los componentes de esta comisión (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

5. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

d) Para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sin que se hubiera alcanzado un acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, las partes deberán dirigirse a la Comisión Paritaria que en el plazo máximo de siete días naturales deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito Estatal. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la Comisión Paritaria.

7. Ambas partes expresamente se comprometen a que en cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio Colectivo, a partir del planteamiento de la cuestión de que se trate, a no hacer uso de ninguna acción coactiva, ni de fuerza sin el previo sometimiento a la Comisión Paritaria, la cual ha de emitir una resolución en un plazo no superior a siete días naturales desde la recepción de la solicitud de su convocatoria.

En caso de desacuerdo de la Comisión, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

Artículo 7. *Prelación de normas.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación supletoria la normativa laboral básica prevista en el ordenamiento laboral común vigente.

Artículo 8. *Compensación y absorción. Garantía ad persónam.*

Las condiciones contenidas en este Convenio colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo.

Por ser condiciones salariales mínimas las de este Convenio colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, durante la vigencia de la relación laboral.

Todas las condiciones económicas implantadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio colectivo serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente Convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal (ad persónam), tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto, pactándose expresamente su posibilidad de absorción/compensación.

Con carácter estrictamente personal se respetaran las situaciones personales que, en conjunto y en cómputo anual, superen las condiciones establecidas en el presente convenio, también consideradas en su conjunto y cómputo anual.

Artículo 9. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa y en consecuencia tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: Recursos Humanos, Materiales, productividad, calidad, etc., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

Las facultades del empresario alcanzan, entre otras, a:

A) Calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

B) La exigencia de los rendimientos mínimos o Habituales. La Empresa se reserva el derecho de marcar cuales son estos rendimientos mínimos o habituales dependiendo de las circunstancias, coyunturales, organizativos, técnicos, etc.

C) La determinación del sistema para obtener unos rendimientos superiores a los habituales según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa o específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.

D) La fijación de niveles de desperdicio y calidad admisibles a lo largo del proceso productivo.

E) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos, y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos tanto de la empresa como de sus clientes.

F) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la Organización y de la producción respetándose la situación personal y el necesario período de adaptación, en aquellos casos que lo requieran.

G) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambios de funciones, o retribuciones, sean con incentivos o sin ellos, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.

H) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio se mantendrán de la siguiente forma: a nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la Autoridad competente. A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven, quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 6.b) de este Convenio, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios de la empresa.

I) Establecer la fórmula de cálculo para el salario.

J) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores asignadas.

Las Obligaciones del Empresario son:

A) Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan en lo posible ser realizados por los trabajadores en jornada normal.

B) Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con la máxima antelación posible, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo, en las formas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, el estudio con los datos base para la modificación propuesta.

Artículo 10. *Derechos de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo, a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquier otro derecho recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

Artículo 11. *Deberes de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, siempre de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las obligaciones que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten para las especificadas y condiciones del puesto de trabajo a cubrir; cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartan en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; y contribuir a la mejora de la productividad.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del Responsable de Equipo o Inspector que corresponda, de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio, no siendo responsable de los desperfectos ocurridos en los que no tenga

participación directa en los mismos o en los que se deriven de los posibles defectos de fabricación.

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo Nacional, mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresa y aquellos en las que prestan sus servicios, y cuando dicha prestación de servicio conculque cualquier disposición legal, esta será puesta en conocimiento inmediato del Inspector o mando correspondiente quienes, en su caso, tratarán el tema con la empresa con total y absoluta reserva confidencial, salvo en el caso en que la norma transgredida se halle contemplada en el Código Penal, en cuyo caso, luego del estudio conveniente de la situación podrá ser denunciado por las vías reglamentarias a las autoridades competentes.

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores de «Alianzas y Subcontratas, Sociedad Anónima», en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

Grupos profesionales:

- Grupo profesional 1. Directores y Titulados.
- Grupo profesional 2. Mandos Intermedios.
- Grupo profesional 3. Personal Administrativo.
- Grupo profesional 4. Personal Comercial.
- Grupo profesional 5. Personal de Oficios Varios (Servicios Externos).

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, bajo las especificaciones del artículo anterior, y de conformidad con la normativa que le resulte de aplicación.

El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en esta Sección circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo. En todo caso, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Los Grupos profesionales y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen en ningún caso, la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores enunciadas, si el volumen y las necesidades de la empresa no lo requieren.

Los factores de valoración considerados son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor que tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente con los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la consecución de dichos conocimientos y experiencias.

b) **Iniciativa:** Para la determinación de este factor se considerara el grado de seguimiento a normas y directrices, necesarias para la ejecución de tareas o funciones.

c) **Autonomía:** Para valorar este factor se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) **Responsabilidad:** Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los elementos técnicos, organizativos y productivos.

e) **Mando:** En este factor se valorara el nivel de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce tal mando.

f) **Complejidad:** En la valoración de este factor se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de todos los factores descritos con anterioridad en la tarea, especialidad o puesto encomendado.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La asignación, modificación o cese de funciones dentro de los grupos profesionales es de libre designación por parte de la empresa.

Con carácter general el trabajador desarrollara las funciones propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias, accesorias, administrativas y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general, cuyo otorgamiento sólo corresponde al Consejo de Administración. Aquella circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se le conceda.

Artículo 13. *Grupo profesional 1. Directores y Titulados de estructura.*

a) **Director General:** Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) **Director departamento:** Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de un área determinada de la organización, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

c) **Titulado de grado superior o Titulado de grado medio:** Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grados superiores o en grado medio y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa en las diferentes áreas de la organización.

Artículo 14. *Grupo profesional 2. Mandos Intermedios de estructura.*

a) **Jefe de Departamento/Servicios:** Es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos. Dependen de él las diversas secciones administrativas/operativas, a las que imprime unidad.

b) **Coordinador de Departamento/Servicios:** Es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir, coordinar y dar unidad a la sección o dependencia administrativa/operativa que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

c) **Supervisor de Departamento/Servicios:** Es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar a los empleados que tenga a su cargo, así como supervisar los trabajos entre el personal que de él dependa.

d) **Inspector:** Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando

cuenta inmediatamente al jefe inmediato correspondiente, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Artículo 15. Grupo profesional 3. Personal Administrativo de estructura.

a) Técnico área: Es el empleado con los estudios universitarios y técnicos medios necesarios, para encargarse de aplicar, gestionar y llevar a cabo todos los procesos marcados por el propio Director del área a la que pertenece.

b) Oficial de Primera Administrativo: Es el empleado, mayor de veinte años, que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, dando exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

b) Oficial de Segunda Administrativo: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

c) Auxiliar Administrativo: Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

d) Aspirante: Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años que se inicia en los trabajos de contabilidad y burocráticos para alcanzar la necesaria práctica profesional.

e) Telefonista/recepcionista: Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, y de la recepción de la empresa pudiendo realizar otras tareas administrativas acordes a su puesto de trabajo.

Artículo 16. Grupo Profesional 4. Personal Comercial de estructura.

a) Jefe de Ventas: Es el empleado, que provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción del Director Comercial, está encargado y tiene responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa, o para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial. Es el responsable geográfico de la gestión con los clientes, y los procesos administrativos asociados.

b) Responsable Equipo Comercial: Es el empleado que, bajo las órdenes del Jefe de Ventas, es el encargado de coordinar y supervisar un equipo de técnicos comerciales y vendedores. Dentro de sus funciones están la promoción, venta y gestión de productos y servicios de la Empresa, o para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial.

d) Técnico Comercial: Empleado con experiencia comercial, que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios, tanto para la Empresa como para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial, necesitando para ello un alto conocimiento y cualificación de los productos y servicios a promover.

e) Vendedor/Promotor de ventas: Empleado que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios, tanto para la Empresa como para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial, necesitando para ello un conocimiento y cualificación básica, debido a la sencillez de los productos y servicios a promover.

f) Operador/a telemarketing: Empleado que realiza funciones de telemarketing comercial, dirigido desde el mismo departamento, realizando también tareas administrativas relacionadas con dichas funciones.

Artículo 17. *Grupo Profesional 5. Personal de Oficios Varios-Servicios externos.*

a) Oficial/Técnico de primera de Oficios varios/Primer nivel: Es el empleado mayor de veintitrés años que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere preparación y condiciones adecuadas para el oficio designado.

b) Oficial/Técnico de segunda de Oficios varios/Segundo nivel: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas determinadas que requieren conocimientos generales del oficio designado.

c) Oficial/Técnico de tercera de Oficios varios/Tercer nivel: Es el empleado encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un Oficial, colabora en funciones propias de este, bajo su responsabilidad.

d) Gestor de caja/cajero: Es el trabajador cuyas funciones consisten en el tratamiento de efectivo en divisa, en la atención del personal en la ventanilla y en la gestión y conteo del efectivo, así como encargado del cobro de los productos adquiridos por los clientes y aquellas otras funciones complementarias que requiera la gestión del efectivo.

e) Telefonista/recepcionista: Es el empleado que tiene como misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, y/o encargada de recibir visitas, etcétera y atenderlos y orientarlos pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

f) Encargado de Almacén: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que gestiona el almacén, tanto en sus entradas como en sus salidas, así como las solicitudes de pedidos, llevando la labor administrativa y control del mismo.

g) Auxiliar servicios: Es el empleado mayor de dieciocho años, pudiendo desempeñar las funciones que a continuación se relacionan:

Información y control al público en los accesos, comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones y de gestión auxiliar.

Comprobación del estado de las calderas e instalaciones generales en cualquier clase de inmuebles para garantizar su funcionamiento y seguridad física.

Control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, muelles de carga, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos, grandes almacenes, almacenes y similares.

Recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles.

Supervisar los procesos y protocolos internos del cliente respecto al tránsito de mercancías, etiquetado, inventarios y control de stock de todo tipo de mercaderías, así como su reparto por los medios que se le ordene por la empresa, reposición de mercancías, así como realizar tareas de consigna de enseres.

Realizar pequeñas tareas de acomodación, adecuación y organización de espacios internos de las instalaciones del cliente.

Realizar tareas encomendadas de recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, así como pequeñas tareas (realizadas con medios informáticos, mecánicos o manuales) de apoyo en las tareas ordinarias de oficina, tales como realización de fotocopias, transcripción de escritos o listados, archivo y clasificación de expedientes, grabador de datos, digitalizador, y cualesquiera que sean requeridas dentro del ámbito administrativo.

h) Controlador de accesos: Empleado mayor de dieciocho años, que presta sus funciones de control de acceso del público al interior de los establecimientos públicos donde se realizan espectáculos musicales y actividades recreativas musicales, así como establecimientos abiertos al público de régimen especial.

i) Auxiliar de mantenimiento: Empleado que realiza tareas de mantenimiento de las instalaciones; pequeñas reparaciones de electricidad, de fontanería, de albañilería, de cerrajería o de pintura, y trabajos auxiliares en general para el mantenimiento de las instalaciones.

j) Mensajero: Es aquel operario mayor de dieciocho años que presta sus servicios de mensajería con vehículo propio o de la empresa, distribuyendo paquetería y cartas, así como cualquier otro servicio de esta índole. Podrá igualmente realizar sus funciones de pequeño transporte dentro de un limitado radio de acción, utilizando los medios de transporte públicos urbanos y/o interurbanos o bien, cuando las distancias a recorrer lo permitan, realizará el servicio andando.

k) Conductor/a Repartidor: Son aquellos trabajadores que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que podrá ser de su propiedad o facilitado por la empresa, deberá desempeñar los servicios:

Recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y paquetería.

El trabajador realizará los servicios que se le asignen por el Jefe de Tráfico o mandos correspondientes, así como aquellos otros que deba atender de los clientes, siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo.

Los servicios a efectuar son, por la propia índole de la actividad, cambiantes e imprevisibles. La asignación durante un tiempo de determinados servicios o clientes fijos no genera derecho alguno a seguirlos realizando.

El trabajador efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden, debiendo reparar dentro de su jornada, los errores de entrega que le sean imputables.

l) Limpiador: Es aquel empleado que, que bajo las órdenes de servicio realiza tareas de limpieza en oficinas o diferentes edificios, con o sin maquinaria específica.

m) Azafata/o-Auxiliar: Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atendiendo las solicitudes de información. Prestará sus servicios tanto fuera como dentro de la empresa, en exposiciones, congresos, etc., hablando normalmente dos idiomas, incluido el de origen.

n) Ordenanza: Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

ñ) Conserje: Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar las tareas de información y control al público, así como el realizar pequeñas tareas administrativas.

o) Supervisor: Es aquel operario encargado de supervisar los sistemas de control y accesos a edificios, así como de su mantenimiento.

p) Chófer: Es aquel operario mayor de dieciocho años que, con el carné de conducir suficiente, realiza labores de conducción de vehículos, sea en transportes públicos o privados.

q) Socorrista: Es la persona que se halla en posesión del título de Socorrista Homologado por los organismos competentes. Realizara las labores propias de su categoría profesional, prestando su colaboración, si así resultase necesario, a los servicios médicos.

r) Ayudante: Es aquel trabajador menor de dieciocho años encargado de realizar tareas concretas que constituyen labor calificada de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de este, bajo su responsabilidad.

s) Peón: Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos e intención, sin la exigencia práctica operativa alguna.

t) Carretillero: Operario mayor de dieciocho años, que estando en posesión de los correspondientes cursos específicos reglamentarios, realiza tareas con carretillas elevadoras de carga.

u) Jardinero: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que se dedica al mantenimiento, conservación y creación de parques y jardines.

v) Cajero/Aparcador: Es el trabajador, mayor de edad, con aptitudes e instrucción suficiente para desempeñar uniformado, y con medios de protección autorizados, tareas elementales de mantenimiento, conservación y control preventivo en general, excepto

aquellas que reglamentariamente correspondan al personal de Seguridad relacionado por al Ley 23/92. Sus funciones son: Efectuar cobros, tanto de horas como de abonos, de los clientes del aparcamiento, efectuando los correspondientes arqueos de caja, en cada relevo, así como cobros y pagos autorizados expresamente por el cliente. Controlar y dirigir el tráfico dentro del aparcamiento, moviendo vehículos de usuarios, en caso de necesidad.

w) Bombero: Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con formación suficiente y los medios técnicos necesarios, ya sean químicos o mecánicos, incluidos los medios de locomoción, realizan tareas de control, prevención y extinción de incendios, incluyendo entre sus tareas, cuando se lo encomienden, la participación en la evacuación de personas.

x) Auxiliar de Bombero: Es el trabajador mayor de dieciocho años que con formación suficiente, realizan tareas de soporte auxiliar al personal Bombero, en todas las tareas asignadas a éste.

Artículo 18. *Contratación temporal y contratos formativos.*

Los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando finalice la obra o servicio.

Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Estos contratos podrán celebrarse por una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, cumplimiento de sanciones, etc.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo será el establecido en las disposiciones legales vigentes.

Respecto a los contratos formativos se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. *Período de prueba.*

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo de personal se detalla a continuación:

Personal Grupo Profesional 1: Seis meses.

Personal Grupo profesional 2: Tres meses.

Personal administrativo: Tres meses.
Mandos intermedios: Tres meses.
Oficios varios externos: Dos meses.

Como excepción a la regla anterior, en los contratos temporales con duración inferior a un año, el período de prueba será de un mes.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización.

En cualquier caso, el trabajador, durante el período de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 20. *Cese de los trabajadores.*

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 18 de este Convenio.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Personal Grupo profesional 1: Tres meses.
Personal Grupo profesional 2: Un mes.
Personal Grupo profesional 3: Quince días.
Personal Grupo profesional 4: Quince días.
Personal Grupo profesional 5: Quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, teniendo como base de cálculo para dicha indemnización el importe de Salario base más el Plus funcional que perciba en el momento de producirse la baja el empleado.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso de quince días, por parte de la empresa en casos de finalización del contrato que superen el año de servicio, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto, teniendo como base de cálculo para dicha indemnización el importe de salario base más el plus funcional que perciba en el momento de producirse la baja el empleado.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 21. *Lugar de trabajo.*

Los trabajadores cuya actividad laboral se preste con motivo de contrato o subcontrato suscrito por «Alianzas y Subcontratas, S.A.», con otra empresa, prestarán sus actividades laborales en el centro de trabajo de la empresa contratante o en el que ésta indique, conforme a los términos establecidos en el contrato celebrado entre ésta y «Alianzas y Subcontratas, S.A.».

Se entiende por lugar de trabajo el espacio físico donde el trabajador desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por el empresario y la normativa legal vigente en materia de trabajo.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal podrá ser cambiado de un centro de trabajo, o de un lugar de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, entendida en los términos antes expresados.

El cambio de lugar de trabajo contemplado en este artículo no necesitará la autorización previa alguna y supondrá que los trabajadores afectados por tal cambio habrán de acomodarse al horario, turnos y jornada del nuevo lugar.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad, no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa, incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los Servicios, correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de la distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura. En consecuencia, cuando la movilidad exceda de la localidad en los términos anteriormente definidos deberá ajustarse a lo establecido en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, entendiéndose que existen en todo caso razones vinculadas a la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa que amparan la medida cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- La solicitud expresa del empresario cliente respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores; y/o
- La pérdida del servicio contratado; y/o
- La reducción del servicio contratado.

Artículo 22. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 21 del presente Convenio colectivo, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo que le sea indicado por la empresa.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará a razón de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 23. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo estatal será:

- 7,50 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
- 14,50 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
- 23,50 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
- 39,00 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Artículo 24. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

En virtud de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador a su servicio funciones no correspondientes a su grupo profesional cuando concurren razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomendarse funciones inferiores éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa.

Artículo 25. *Movilidad geográfica.*

Se requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas, de producción o bien contratos o subcontratos propios de la actividad de la empresa para el traslado de trabajadores que exija cambio de residencia, siempre que dichos trabajadores no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes.

La empresa podrá efectuar, previa notificación, desplazamientos temporales de sus trabajadores por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que exijan que éstos residan en población distinta a su domicilio habitual, abonando, en este caso, gastos de viaje y dietas.

Las específicas contrataciones, ya sea de trabajadores estructurales o de oficios externos, para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, o en su caso, en distintos centros de trabajo, comportan e integran, la correspondiente obligación de desplazamiento sin previa notificación, y el derecho al percibo de los gastos y dietas pactados contractualmente, o en su defecto, en cuanto a lo previsto por tales conceptos en el presente Convenio Colectivo.

No se considerarán desplazamiento o traslado la contratación específica de un trabajador para un puesto de trabajo que se especifique en su contrato como consecuencia de los contratos o subcontratos de la empresa sea cual sea la residencia origen del trabajador.

Artículo 26. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

La dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten, entre otras, a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes, en cuanto a la regulación legal, a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Dadas las especiales características de la actividad que regula este Convenio Colectivo Estatal, igual que sucede con la movilidad regulada en el artículo 21 de este convenio colectivo, cuando se proceda a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se entenderá que existen en todo caso razones vinculadas a la competitividad, productividad

u organización técnica o del trabajo en la empresa que amparan la medida cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

- La solicitud expresa del empresario cliente respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores; y/o
- La pérdida del servicio contratado; y/o
- La reducción del servicio contratado.

Para prestar servicios en procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas de día, los trabajadores participarán, previa organización y planificación por la Dirección de la empresa, en la obligada rotación de los mismos con el único límite de no ocupar el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 27. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de mil ochocientos veintiséis horas en cómputo anual, a razón de 166 horas mensuales. No obstante, en ambos casos, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada en los doce meses siguientes a los que se produjo el defecto de jornada sin que éstas puedan considerarse horas extraordinarias.

Igualmente, en aquellos centros con sistema de trabajo específico en donde no sea posible tal compensación podrán acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo. 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.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

Igualmente, aquellas empresas clientes con sistemas de trabajo específico e irregular en donde no sea posible la compensación, se podrá acordar que la jornada será computada anualmente por mil ochocientos dieciséis horas.

Ambas partes acuerdan de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores el establecer la posibilidad de realización de horas complementarias, en los contratos celebrados a tiempo parcial, cuyo número en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias del contrato, respetando en todo caso los límites legales establecidos por la legislación laboral. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atenderá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con el trabajador.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 27 de este Convenio colectivo (salvo que se hubiese pactado el salario por unidad de obra), siendo el importe el correspondiente al valor de la hora ordinaria.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o con descanso sustitutorio, dentro de los cuatro meses siguientes, según lo pactado con el trabajador.

Artículo 29. *Jornada nocturna.*

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y parcialmente en período diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno.

Las horas de trabajo nocturno tendrán un recargo de 0,71 céntimos de euros brutos, sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado la compensación del complemento por descansos.

Artículo 30. *Festivos.*

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de prestación de servicios. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido, y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda.

Artículo 31. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de las empresas que lleve un año al servicio. El período de cómputo será del 1 de enero a 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad en la empresa de un año.

Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones que comprenderá los doce meses del año.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional en razón al tiempo trabajado.

La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total y por los mismos conceptos.

Artículo 32. *Licencias de representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado Sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicado a la empresa en el primer trimestre del año o, en su caso, durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 33. *Licencias.*

1. Guarda Legal.—Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alguno de los colectivos recogidos en el artículo 37 del E.T., tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

2. Protección a la maternidad.—Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

Se podrá acumular la reducción de jornada prevista en el artículo 37.4 del ET (permiso de lactancia 1 hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir este derecho por la reducción de su jornada en media hora) por días completos de permiso retribuido, de común acuerdo entre las partes, con comunicación al Comité de Empresa. Dicho permiso podrá acumularse a la baja maternal.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, como consecuencia de algún tipo de enfermedad o patología distinta de los días normales de observación después del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3. Permisos retribuidos.—Los trabajadores regidos por este Convenio colectivo, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- c) Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.
- e) En los supuestos b), c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de los señalados en cada caso.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y el presente Convenio.
- i) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermanos o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

En los supuestos de maternidad se estará a lo legalmente establecido.

Artículo 34. *Días de descanso adicional vinculado al absentismo laboral.*

Los trabajadores que cumplan con una presencia efectiva en su puesto de trabajo del 98,5% de su jornada tendrán derecho a un día con carácter retribuido de descanso adicional al año con carácter, y los que cumplan con una presencia en su puesto de trabajo del 100% de su jornada, tendrán derecho a un segundo día con carácter retribuido de descanso adicional.

A estos únicos efectos no computan negativamente ni el disfrute de los permisos retribuidos establecidos por el Convenio ni el uso del crédito horario sindical, o, en su caso,

para la realización de las funciones de delegado/a de prevención, ni los permisos por maternidad o paternidad, por adopción o acogimiento, o baja por riesgo durante el embarazo, así como la baja derivada de accidente laboral.

Estos días de descanso adicional deberán disfrutarse durante el año natural siguiente al de su devengo y podrá acumularse al período de vacaciones. La determinación de la fecha de su disfrute deberá en todo caso consensuarse con la dirección de la empresa atendiendo razones organizativas y productivas.

Artículo 35. *Permisos no retribuidos.*

Con carácter general, los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo que la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a treinta días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla de su Delegación.

En los casos de violencia de género constatada, no será necesaria antigüedad mínima para acogerse a este permiso.

Artículo 36. *Excedencias.*

1. Forzosa.—En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del ET).

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. Voluntaria.—Es la que deberá concederse por la Dirección de la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso establecidos en el artículo 19 de este Convenio, al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia, el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

En ningún caso esta excedencia podrá utilizarse para prestar servicios en otras entidades, instituciones o empresas que compitan directa o indirectamente con la actividad desarrollada por la empresa, perdiendo todos sus derechos de reingreso quien así hiciera.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de un mes, desde su presentación.

No se podrá solicitar otra excedencia hasta pasados cuatro años desde la finalización de la excedencia anterior, salvo que no se hubiera agotado el período máximo de cinco años, en cuyo caso podrá solicitarla exigiéndose en este caso que haya transcurrido un año desde la reincorporación.

Durante el tiempo de la excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

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

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.

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los hijos sucesivos darán derecho a un período de excedencia que, en caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa y generen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. Especial.—Cuando a un conductor/repartidor, o a un trabajador que tenga asignado un vehículo para la realización de sus funciones, le fuese suspendido el permiso de conducción (como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su servicio) que no sea por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá el siguiente efecto:

Se le ofrecerá un puesto de trabajo de otra categoría en el supuesto de que existiera vacante; con el salario correspondiente a esa categoría, durante el tiempo que durase dicha suspensión.

En el supuesto de que la suspensión se derivase por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá los siguientes efectos:

Si la suspensión del permiso de conducción no supera los treinta días, el trabajador podrá optar por disfrutar las vacaciones anuales que le queden pendientes.

Si la suspensión del permiso de conducción es por un período superior a treinta días, o al trabajador le quedasen pendientes de disfrutar un número de días de vacaciones inferior a los días de suspensión del permiso, el contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión de dicho permiso, o desde el agotamiento de los días de vacaciones, hasta un máximo de noventa días laborables, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social.

Llegando el día noventa sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso, el contrato se extinguirá definitivamente, sin derecho a indemnización alguna, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral, sin perjuicio de que el trabajador pueda solicitar la excedencia voluntaria en los términos previstos en el Apartado 2 del presente artículo, salvo que la falta cometida tuviera las consecuencias disciplinarias que en este Convenio se contemplan como muy grave que pudiera dar lugar a la extinción del contrato.

4. Por cuidado de familiares.—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

5. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia contemplada en el presente apartado, que se podrá disfrutar de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a los puntos 1, 4 y 5, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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

Artículo 37. Seguridad e higiene.

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva se enmarcará dentro del ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que la completan.

A tal efecto se deberán observar, sin perjuicio de los demás requerimientos legales, las siguientes obligaciones:

A) Vigilancia de la salud.

«Alianzas y Subcontratas, S.A.», garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. A tal efecto, los interesados en la realización de reconocimientos médicos, podrán solicitarlos a sus responsables operativos. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, todo ello sin perjuicio de las excepciones previstas en el artículo 22 de la LPRL.

B) Evaluación de riesgos.

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

A tal efecto «Alianzas y Subcontratas, S.A.», realizará una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Para la realización de dicha evaluación se tendrá en cuenta la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores. A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de dicha evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgos, «Alianzas y Subcontratas, S.A.», realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos y que serán objeto de planificación en los términos legalmente previstos.

Una vez elaborada la evaluación inicial de riesgos, «Alianzas y Subcontratas, S.A.», adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias (directamente y a través de los representantes de los trabajadores) en relación con:

- a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- c) Las medidas de emergencia adoptadas en los términos previstos en el artículo 20 de la LPRL.

Los Delegados de Prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

C) Protección de la maternidad.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

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

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

D) Formación e información.

«Alianzas y Subcontratas, S.A.», garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El diseño de dicha formación se llevara a cabo con el siguiente contenido:

- Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Riesgos generales y específicos. Medidas preventivas.
- Primeros auxilios. Principios de actuación en caso de emergencias.

E) Coordinación de actividades preventivas.

En virtud de lo previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los términos establecidos por el Real Decreto 171/2004, los titulares de aquellas empresas donde se preste servicios deberán facilitar, siempre que las condiciones del servicio así lo requiera, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar con el fin de que sean conocidas por los trabajadores. Dicha información, cuando sea por escrito, se entregará a cada trabajador.

Artículo 38. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos, asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de aguas adecuadas. Las prendas se renovarán cuando se deterioren.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa se verá obligado a entregar las prendas en vigor.

Artículo 39. *Régimen disciplinario.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 40. *Faltas leves.*

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro de un período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propia de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse grave o muy grave.

4. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia de los mandos, todo ello en materia leve.

5. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

6. La falta de aseo y limpieza personal y de uniformes y equipos de manera ocasional.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

8. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

9. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso constituya falta grave.

Artículo 41. *Faltas graves.*

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivo.

4. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

5. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

6. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ése último.

7. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

9. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

10. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

12. La embriaguez o intoxicación por estupefacientes probada dentro de su jornada laboral. Si dicha embriaguez o intoxicación fuera habitual se reputará como muy grave.

Artículo 42. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o veinte en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. El uso del teléfono móviles u otros dispositivos informáticos particulares en el lugar de trabajo, para uso propio, y que se utilicen de modo abusivo y conlleven distracciones en la prestación del trabajo y la no correcta prestaciones de las funciones encomendadas.

9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.

14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

19. Exigir o pedir por su trabajo remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

22. Realizar cualquier tipo de negociación comercial o de industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, cuando se trate de actividad concurrente. Así mismo se considerará muy grave la aceptación de recompensas o favores en relación con su puesto de trabajo o actividad de la Empresa.

Artículo 43. Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta de dos días.

2. Por falta grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

b) Despido disciplinario.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 44. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo la amonestación verbal, de que deberá acusar recibo y firmar el sancionado o, en su lugar dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 45. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

Artículo 46. *Prestaciones sociales.*

La Empresa afectada por este Convenio Colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 16.500 euros por muerte e incapacidad permanente Total y absoluta, ambas derivadas de accidente sea o no laboral. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Artículo 47. *Obligación de no concurrencia y de permanencia.*

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

En el caso de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un período de permanencia no superior a dos años; en caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización.

Artículo 48. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario generado hasta el momento de la solicitud, debiendo percibirlo a los diez días, como máximo, de haberlo solicitado.

Artículo 49. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. No obstante, los complementos variables se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo, los cuales se abonarán en base a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 27 del presente Convenio colectivo.

A) Salario base: Se entenderá por la retribución correspondiente en cada uno de los grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada fijada en este convenio colectivo. El salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en este convenio colectivo.

Grupo	Mensualidad	Anual (14 pagas)
Grupo profesional 1	1.100,00	15.400,00
Grupo profesional 2	850,00	11.900,00
Grupo profesional 3	800,00	11.200,00
Grupo profesional 4	750,00	10.500,00
Grupo profesional 5	657,00	9.198,00

B) Complementos:

b.1) Personales:

Complemento Salarial Personal compensable y absorbible.—Se establece un Complemento Salarial Personal, el cual recogerá la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas que venían percibiendo los trabajadores hasta la entrada en vigor del presente convenio, como complemento personal (*ad persónam*), absorbiendo así el complemento de plus de transporte que venían cobrando y que queda eliminado en el presente, así como tanto en las percepciones salariales como en las extra salariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto, pactándose expresamente su posibilidad de absorción/ compensación.

Dicho concepto salarial retributivo se crea para adecuar la estructura salarial de todo el personal a la establecida en este convenio.

b.2) De puesto de trabajo:

1. Plus Funcional.— El personal que ejerza funciones que a continuación se detallan en cada grupo profesional percibirá un plus por tal concepto del porcentaje del salario base de la mensualidad correspondiente, no abonándose en las pagas extras. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

Grupo	Función	Salario (%)
Grupo profesional 1.	Director	20,00
	General	15,00
	Director	8,00

Grupo	Función	Salario (%)
Grupo profesional 2.	Jefe Depart.	25,00
	Coordinador	15,00
	Dept. Supervisor	5,00
Grupo profesional 3.	Técnico Área	20,00
	Oficial de primera	15,00
	Oficial de segunda	5,00
Grupo profesional 4.	Jefe de Ventas	25,00
	Responsable Equipo	15,00
	Comercial. Técnico Comercial	8,00
Grupo profesional 5.	Encargado/Responsable	15,00
	Supervisor/Coordinador	10,00
	Oficial de 1.ª Oficios varios	5,00

2. Plus de responsable: El Trabajador perteneciente al Grupo Profesional 5 que, además de realizar las tareas propias de su función, desarrolle una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior percibirá un plus por tal concepto del 5 por 100 del salario base de la mensualidad correspondiente, no abonándose en las pagas extras ni vacaciones. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

3. Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente: el personal operativo percibirá por este plus 71 céntimos de euro brutos por hora trabajada, con un máximo de ocho horas.

b.3) De cantidad o calidad de trabajo:

1. Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo.

2. Pluses de Noche Buena y Noche Vieja: Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre (turno de 22 a 06), así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero (turno de 22 a 06), percibirán una compensación económica de 38,00 euros por cada uno de estas noches y turnos efectivamente trabajados. En caso de no realizar la jornada completa en este horario nocturno las citadas noches, el trabajador recibirá la parte proporcional según las horas realizadas efectivamente.

b.4) De vencimiento superior al mes:

1. Paga de verano: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 15 y el 18 de julio, siendo el importe de una mensualidad:

- a) Salario Base: artículo 46.A).
- b) Plus ad persónam: artículo 46. b1).

2. Paga de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre, siendo el importe de una mensualidad:

- a) Salario Base: artículo 46.A).
- b) Plus ad persónam: artículo 46. b1).

Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa.

b.5) Salarial Compensatorio.

Plus de mantenimiento de vestuario. Para el grupo profesional 5, se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado. Su cuantía mensual será de 41 euros, redistribuido en 12 pagas.

Artículo 50. *Trabajadoras víctimas de violencia de género.*

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente Convenio.

2. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3. El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 de ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5. A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del ET, no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

Artículo 51. *Acoso moral y sexual.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas

garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 52. *Antidiscriminación e igualdad.*

Cláusulas generales:

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

Las partes afectadas por este Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del estado español.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Cláusulas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor:

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores, «BOE» n.º 161, de 6 de julio de 2002).

Artículo 53. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales y de Seguridad Social, legales y reglamentarias.