

Día 13 de enero:

Combinación ganadora: 26, 7, 3, 19, 1, 23.

Número complementario: 9.

Número del reintegro: 8.

Los próximos sorteos, que tendrán carácter público, se celebrarán los días 18 y 20 de enero a las 21,45 horas, en el salón de sorteos de Loterías y Apuestas del Estado, sito en la calle de Guzmán el Bueno, 137, de esta capital.

Madrid, 13 de enero de 2007. El Director General de Loterías y Apuestas del Estado, P. D. de firma (Resolución de 5 de septiembre de 2005), el Director Comercial de Loterías y Apuestas del Estado, Jacinto Pérez Herrero.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

1020

RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L., para el período 2007-2010.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L. (Código de Convenio n.º 9012102), para el período 2007-2010, que fue suscrito, con fecha 26 de septiembre de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 28 de diciembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SEGURIBER SERVICIOS INTEGRALES, S.L. AÑOS 2007, 2008, 2009 Y 2010

CAPÍTULO I

Ámbito de actuación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Seguriber Servicios Integrales», y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este convenio colectivo nacional serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que pueda establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio será de aplicación a la empresa «Seguriber Servicios Integrales» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2007, sea cual fuere la fecha de su firma y de su publicación en el Boletín Oficial del

Estado, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2010, 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 de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Denunciado el convenio colectivo y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en los artículos 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, mantendrá la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Artículo 6. *Revisión salarial anual.*

Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 se pacta un incremento salarial del IPC real en todos los conceptos salariales y extrasalariales, incluido horas extraordinarias. A tales efectos se tomarán como referencia los salarios vigentes en el 2006. La comisión paritaria se reunirá en un plazo de quince días, una vez conocido el IPC real para la actualización de las tablas.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

1. Se constituye una comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio, que estará integrada por tres miembros de la representación sindical e igual número por la representación de la empresa. Todos los sindicatos firmantes estarán representados en la comisión paritaria al menos con un representante; los restantes puestos se cubrirán en proporción de la representatividad de cada sindicato firmante.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la empresa sitos en la C/ factor, n.º 5, de Madrid.

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (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. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la empresa un miembro como mínimo y el 50 % de la representación sindical anteriormente descrita.

5. La comisión paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

6. 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 mayoría simple 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.

7. Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

- Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente convenio.
- Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

8. Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones asistentes.

Artículo 8. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

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 plus que se vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo nacional, 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 pactadas 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 personam), tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto.

CAPÍTULO II

Organización y prestación del trabajo

SECCIÓN PRIMERA. DIRECCIÓN, DERECHOS Y OBLIGACIONES

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

Como principios generales, la organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo nacional y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

Es competencia de la empresa la organización general de trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidad de cada sección y departamento, y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La empresa facilitará al personal de Seguriber Servicios Integrales el cuadrante de trabajo previsto, sea éste mensual o anual, siguiendo la pauta habitual en cuanto al cómputo de jornada que hubiese establecido. Como norma general estos cuadrantes serán mensuales por lo que la empresa siempre que no haya un motivo que lo justifique, deberá hacer entrega de dichos cuadrantes, como máximo el día veinticinco del mes anterior a su vigencia.

b) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

c) 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 7 de este convenio.

Artículo 10. *Derechos de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el estatuto de los trabajadores; 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, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las 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 explota-

ción y negocios de su empresa y aquéllos en las que prestan sus servicios, y cuando dicha prestación de servicio conculque cualquier disposición legal, ésta 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.

SECCIÓN SEGUNDA. CLASIFICACIÓN, CATEGORÍAS Y FUNCIONES PROFESIONALES

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Las categorías consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

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.

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. *Categorías profesionales.*

Personal estructural interno.

1. Personal directivo y titulado:

Director general.
Director administrativo.
Director de personal.
Jefe de departamento.
Titulado de grado superior.
Titulado de grado medio.
Delegado.

2. Personal administrativo.

Jefe de primera administrativo.
Jefe de segunda administrativo.
Oficial de primera administrativo.
Oficial de segunda administrativo.
Vendedor/ comercial.
Auxiliar administrativo.
Aspirante.
Telefonista.

3. Mandos intermedios:

Jefe general de servicios.
Jefe de servicios.
Supervisor.

4. Oficios varios servicios externos:

Aparcador.
Auxiliar de asistencia social (ambos sexos).
Auxiliar de jardinería (ambos sexos).
Azafata /o (ambos sexos).
Auxiliar de servicios y mantenimiento (ambos sexos).
Auxiliar de estación (ambos sexos).
Ordenanza (ambos sexos).
Recepcionista /telefonista (ambos sexos).
Chofer (ambos sexos).
Encargado de almacén (ambos sexos).
Mensajero (ambos sexos).
Conserje (ambos sexos).
Lector contador (ambos sexos).
Secretario (ambos sexos).

Artículo 14. *Personal directivo y titulado 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 administrativo: es quien, con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabi-

dad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la empresa.

C) Director de personal: es quien, con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.

D) Jefe de departamento: 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.

E) 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.

Artículo 15. *Personal administrativo de estructura.*

A) Jefe de primera administrativo: es el que, provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa.

Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el jefe de compras, así como el jefe de ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillajes el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la dirección comercial de la empresa.

B) Jefe de segunda administrativo: es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

C) 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.

D) 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.

E) Vendedor/comercial: es el empleado afectado al departamento comercial de la empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los distintos servicios, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes como para la atención de los mismos, una vez contratados.

F) 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.

G) 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.

H) Telefonista: es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

Artículo 16. *Mandos intermedios de estructura.*

A) Jefe general de servicios: es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

B) Jefe de servicios: es el empleado que, a las órdenes directas del jefe general de servicios, planifica, distribuye y controla al personal operativo, siendo responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

C) Supervisor: 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 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.

Artículo 17. *Oficios varios servicios externos.*

A) 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.

B) Auxiliar de servicios y mantenimiento: es el empleado mayor de dieciocho años, debiendo desempeñar las funciones que a continuación se relacionan:

Información 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, 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 del registro de entradas de documentos, en cualquier clase de edificios e inmuebles.

Forma de prestación:

1. El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de servicio y demás documentos que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de éstos.

2. El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro.

3. El trabajador deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo.

C) 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.

D) Telefonista/recepcionista: tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir visitas, etcétera y atenderlos y orientarlos.

E) Azafata/o: 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.

F) 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.

G) 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, pudiendo, además, desempeñar las funciones previstas en el apartado f).

H) 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.

I) Auxiliar de asistencia social es aquel trabajador mayor de dieciocho años, que se encargará de coordinar, la labor de asistencia social a disminuidos físicos y psíquicos, así como el cuidado de personas de la tercera edad y el gestionar un grupo de asistentes.

J) Lector-contador: es la persona encargada de leer los contadores de agua, luz, gas, etc., y distribuir las facturas entre los usuarios.

K) Auxiliar de estación: es la persona mayor de dieciocho años, encargada de proporcionar la información a los viajeros que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atendiendo las solicitudes de información.

L) Aparcador: es aquel trabajador mayor de dieciocho años, y con el permiso de conducir necesario, que se encargará de aparcar los vehículos en aquellos servicios contratados con el cliente.

M) Auxiliar de jardinería: es aquel trabajador mayor de dieciocho años que se encargará del mantenimiento y cuidados de las plantas y jardines encomendados.

SECCIÓN TERCERA. SOBRE EL CONTRATO Y EL LUGAR DE TRABAJO

Artículo 18. *Clasificación según la duración del contrato.*

En función de su duración, 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 aquél 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 se 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 servicio se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán, primero, los de menos antigüedad y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares y en todo caso, oída la representación de los trabajadores.

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, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses en un plazo no superior a doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

El anterior plazo de duración de los contratos también será aplicable a los contratos que se encontraran en vigor a la fecha de la firma del presente convenio colectivo.

Será personal interino aquél que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuesto de excedencia especial del artículo 32 de este convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquél que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

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 en cada momento.

Contratos indefinidos: a los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos pueden ser transformados en indefinidos en los términos establecidos en las citadas disposiciones.

Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el período de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en el presente convenio colectivo.

c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquéllos.

d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.

e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

Artículo 19. *Período de prueba.*

Todo personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal directivo: seis meses.

Personal cualificado: tres meses.

Personal administrativo: dos meses.

Personal mandos intermedios: tres meses.

Personal operativo: dos meses.

Personal oficios varios: dos meses.

No obstante, no existirá período de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa, salvo que lo sea para servicio o categoría y funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo y siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

Una vez concluido el mismo, el trabajador continuará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

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.*

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 del grupo directivo y titulados: dos meses.

Administrativos y mandos intermedios: un mes.

Operativos y oficios varios externos: quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de tantos días de salario equivalentes al período de preaviso incumplido, incluidas las cantidades correspondientes a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período.

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

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 (última uniformidad completa entregada), documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 21. *Lugar de trabajo.*

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. Dicho espacio deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles al empresario, quedando el trabajador obligado a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

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 aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a una hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal por causa justificada podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio que residan más cerca de aquél.

La empresa racionalizará los cambios de personal de manera que en la medida de lo posible dicho personal siga prestando su servicio dentro de la misma localidad en que se hallara y en todo caso, lo más próximo a su domicilio.

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores todos los cambios que se generen, conforme a lo establecido en la normativa vigente y en todo caso en el estatuto de los trabajadores.

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, aunque sí a los correspondientes pluses de distancia y transportes pactados.

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 durante el año 2007 a razón de o 21 euros por kilómetro, con revisión del IPC para los años 2008, 2009 y 2010.

Artículo 23. *Traslados.*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Las previstas en el artículo 40 del E.T. previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio, la empresa deberá preavisar con un plazo de un mes. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

Artículo 24. *Importe de las dietas.*

	Año 2006 - Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida efectiva fuera de su localidad habitual	8,08
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas efectivas fuera de su localidad habitual	15,81
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar	25,65
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas	35,14

La revisión anual para los años 2007, 2008, 2009 y 2010, consistirá en una subida del IPC.

SECCIÓN CUARTA. LA JORNADA DE TRABAJO, FESTIVOS Y VACACIONES

Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para los años 2007, 2008, será de mil ochocientas nueve, horas de trabajo efectivo, en cómputo mensual a razón de ciento sesenta y cuatro horas y veinte siete minutos (164 h y 27,) y para el año 2009, mil ochocientos cuatro (1.804 h) en computo mensual a razón de ciento sesenta y cuatro horas (164 h), no obstante en ambos casos las empresas de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán establecer otras fórmulas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, si un trabajador no pudiese realizar su jornada mensual por necesidades del servicio, deberá compensar su jornada en los tres meses siguientes.

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

Se entenderá como trabajo nocturno a efectos retributivos el que se realice entre las 22 a 6 horas. Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos deberán disfrutar de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares. Las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, tendrán en cuenta en la organización del trabajo a turnos, la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche mas de dos semanas continuas, salvo adscripción voluntaria.

Cada trabajador disfrutará, como mínimo, de un fin de semana completo de descanso cada mes, que comprenderá el sábado y domingo.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.

Al iniciar y terminar la jornada, el trabajador deberá encontrarse en su puesto de trabajo.

Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos entre ellos, previa autorización y comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

Si la jornada de trabajo fuese partida, ésta no podrá efectuarse en más de dos períodos.

La empresa someterá a la aprobación de los representantes de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán entre los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

Las empresas, con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, tendrán en cuenta en la organización del trabajo de los turnos, la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Los trabajadores sujetos a contrato a tiempo parcial, tendrán derecho preferente sobre cualquier nueva contratación de personal, a modificar su contrato hasta ampliarlo a jornada completa establecida en el presente convenio, previa solicitud por escrito a la empresa.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria pactada con los representantes de los trabajadores, recogidas en el artículo anterior.

El trabajador y la empresa podrán pactar que se compense por tiempo equivalente de descanso retribuido.

La realización de horas extraordinarias será siempre de aceptación voluntaria por los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor previstos en el artículo 35.3 del estatuto de los trabajadores.

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 (máximo tres horas). El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o podrá compensarse, de común acuerdo, por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

La cuantía económica del valor de la hora extraordinaria esta recogida en el anexo de las tablas salariales.

Artículo 27. *Festivos.*

Se abonarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de trabajo de prestación de servicio.

Artículo 28. *Vacaciones.*

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

1.º Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de Seguriber Servicios Integrales que lleve un año al servicio de la misma. Este periodo de computo será del 1 de enero al 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 de un año.

Se podrá solicitar el disfrute de los 31 días de vacaciones salvo en los periodos de mayor producción de la empresa en los que no se podrán

solicitar más de 15 días o el 50 % de los días a que hubiera lugar (julio, agosto, septiembre, segunda quincena de diciembre y Semana Santa).

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo de las vacaciones. En cada servicio o unidad productiva habrá de establecerse un sistema a turnos a fin de evitar la coincidencia de dos o más trabajadores, si coincidieran dos o más trabajadores en el mismo periodo tendrá preferencia el más antiguo en la empresa.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

El trabajador tendrá derecho al disfrute de dos días retribuidos para asuntos propios (nunca podrán tomarse en días libres). Deberá solicitar el disfrute del día de asuntos propios con una antelación de cinco días laborables, salvo casos excepcionales. Para tener derecho deberá tener una antigüedad mínima en la empresa de seis meses.

No se podrán disfrutar de estos días de asuntos propios los días festivos, fines de semana y puentes.

Solo se podrá hacer uso simultáneo de esta licencia:

Hasta cuatro trabajadores: uno.

De cuatro a diez trabajadores: dos.

De diez a veinte trabajadores: cuatro.

En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los trabajadores que lo hayan solicitado con antelación.

2.º Se abonarán por el total de la tabla de retribuciones del anexo salarial, y por todos los conceptos comprendidos en ella.

3.º El período que constituye turno se determinará entre la empresa y el comité de empresa, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con una antelación de dos meses al inicio del periodo anual de vacaciones.

4.º En los casos en que un trabajador se encuentre en periodo de IT, iniciado con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su periodo de vacaciones, se aplazarán éstas disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas. Se operará de igual forma cuando no esté previsto el periodo vacacional.

No obstante, cuando una trabajadora se encuentre de vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirán el disfrute de las mismas tomando los días restantes cuando cause alta por aquél motivo.

5.º Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón proporcional al tiempo trabajado.

CAPÍTULO III

Sobre los Derechos Sindicales

Artículo 29. *Licencias de los 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. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primero de los años, y el último, desde el 1 de enero, hasta la fecha de finalización del mismo.

A petición escrita de los miembros del comité de empresa o delegados de personal y delegados sindicales, 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 comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre del mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente convenio.

La utilización será por jornadas completas en los casos de comités de empresa de nueve o más miembros, excepto el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

El delegado sindical así reconocido de acuerdo con la LOLS, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia, la empresa, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores será la establecida en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales, según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho periodo exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho periodo hayan ocurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa.

CAPÍTULO IV

Licencias, permisos y excedencias y jubilación

Artículo 30. *Licencias.*

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) Por matrimonio realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el registro civil, o contraído de forma civil, diecisiete días, siempre que se solicite a continuación de la boda.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijos de ambos, de uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.

c) Durante dos días por traslado de domicilio.

f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda.

g) Por bautizo de un hijo, hermano, o nieto, tendrán derecho a un día para asistir al mismo.

h) Un día de permiso por primera comunión de hijo, hermano, o nieto de uno u otro cónyuge o pareja de hecho.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

j) 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.

k) Se podrá sustituir la reducción de jornada prevista en el artículo 37.4 del E.T. (permiso de lactancia) por días completos de permiso retribuido, de común acuerdo entre las partes. Dicho permiso podrá acumularse a la baja maternal.

l) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Los permisos relacionados en el presente artículo, se entenderán extensibles a las parejas de hecho, inscritas como tal ante los registros públicos existentes al efecto, excepto los previstos en la letra a).

Artículo 31. *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 quince días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla de su delegación.

Artículo 32. *Excedencias.*

1. Forzosa.—En ésta 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 E.T).

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 20 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 seis meses y un máximo de cinco años.

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.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la empresa con quince días naturales de antelación a su vencimiento siendo en este caso potestativo de la empresa su concesión.

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. Cargos sindicales o políticos.—A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa prevista en el apartado 1 de este artículo.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con treinta días de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

4. Especial.—Cuando un trabajador cualquiera que sea su categoría haya sido contratado con la exigencia de mantener el permiso de conducir, le fuese suspendido este y no pueda realizar su servicio con normalidad, pasará a situación de excedencia especial.

5. 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

Esta excedencia 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 este artículo, 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 33. *Premio de vinculación.*

Los trabajadores que acepten la propuesta de la empresa de causar baja voluntaria en la misma tendrán derecho a un premio de vinculación siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

- A los sesenta años: 5.600 euros.
- A los sesenta y un años: 5.100 euros.
- A los sesenta y dos años: 4.700 euros.
- A los sesenta y tres años: 3.500 euros.

Para los años 2008, 2009 y 2010, las anteriores cantidades se incrementarán el IPC real.

Artículo 34. *Jubilación anticipada.*

Al cumplir sesenta y cuatro años de edad:

Ambas partes acuerdan que el trabajador afectado por el presente convenio pueda jubilarse, si lo desea, de conformidad con lo dispuesto en el RD 1194/1985, de 17 de julio, a los 64 años, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49 f) del Estatuto de los Trabajadores.

La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una política de empleo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido 64 años.
2. Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del régimen general de la seguridad social.
3. Sustituir la empresa al trabajador que se jubila por cualquier otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo.
4. Que el nuevo contrato suscrito por el trabajador sea de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador.

De acuerdo con la legislación vigente en materia de estabilidad en el empleo y con el fin de impulsar la contratación de nuevos trabajadores y de adoptar medidas dirigidas a favorecer la calidad en el empleo, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla sesenta y cinco años o más siempre y cuando el trabajador reúna todos los requisitos exigidos por la legislación social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, en los términos que se establezcan en la normativa que sobre esta materia pueda entrar en vigor con posterioridad a la firma y/o publicación de este convenio, salvo acuerdo con la empresa.

Artículo 35. *Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo.*

1. Los trabajadores, a partir de los 61 años, tendrán derecho a jubilarse acogidos para ello a una jubilación parcial, al amparo del Real Decreto 1131/2002, del 31 de octubre.
2. La empresa fijará, de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando por ese porcentaje hasta alcanzar la edad de 65 años.
3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar a tiempo completo.

CAPÍTULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 36. *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:

Seguriber Servicios Integrales S.L. garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. 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 LPRRL.

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 Seguriber Servicios Integrales, S.L. 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, Seguriber Servicios Integrales, S.L. 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, Seguriber Servicios Integrales, S.L. 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 LPRRL.

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. Igualmente recibirán de Seguriber Servicios Integrales, S.L. Las informaciones obtenidas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

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 LPRRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores 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. 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, ésta 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:

Seguriber Servicios Integrales S.L. garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, en el momento de la contratación.

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.

Los delegados de prevención y comités de seguridad y salud laboral asumirán las competencias previstas en los artículos 36 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia. A tal efecto, se abonará un plus de mantenimiento de vestuario.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos.

Cada dos años, la empresa facilitará al personal operativo, las siguientes prendas de uniforme: tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Asimismo, se facilitarán, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua, adecuadas y los equipos adecuados de acuerdo a las herramientas o vehículos a utilizar.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren, y en todo caso cada dos años.

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

CAPÍTULO VI

Sobre el régimen disciplinario, las faltas y las sanciones

Artículo 38. Faltas de personal.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias 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 cualificación profesional, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 39. Faltas leves.

Son faltas leves:

1. Tres o cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio durante un 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. 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 motivó.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del presente párrafo, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave. Para el manejo de las máquinas, útiles y herramientas, a que se refiere el presente párrafo, deberá hacerse, en todo caso, bajo la calificación profesional que lo capacite o la realización del curso correspondiente que lo habilite, sin cuyo requisito no podrá verificarse la sanción que pudiera corresponder.

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

6. 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.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, de manera ocasional.

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

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 40. *Faltas graves.*

1. Cometer dos faltas leves en el período de diez días, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito dentro de los diez días siguientes a la comisión de la misma.

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

3. 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.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mando 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.

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

6. 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.

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

8. El uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo.

9. Hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. 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.

11. La desconsideración de los superiores hacia el personal a su mando con abuso de su posición dominante, será considerada falta grave, cuando no lo sea de naturaleza muy grave.

Artículo 41. *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 por escrito.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente, y notificadas por escrito.

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.

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

5. 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. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, 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. Introducir o consumir en el servicio bebidas alcohólicas y su consumo en el mismo así como la embriaguez dentro de la jornada laboral.

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 en los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, 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 conductas xenófobas, sexistas o racistas.

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 del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa, siempre que el rendimiento pueda ser demostrable.

14. Originar riñas y pendencias en 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 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 sus servicios 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. Cuando las faltas prevenidas en el apartado 11 del artículo anterior se produzcan en tres ocasiones en el periodo de tres meses, y cuando la falta se cometa con abierta vejación hacia el trabajador con menosprecio de su condición de origen, sexo, color, raza o cualquier otra naturaleza, será considerada como falta muy grave.

Artículo 42. *Sanciones.*

1. Por falta leve:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- Despido.

Procedimiento de imposición de sanciones:

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

Para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo preceptiva la audiencia del interesado y la de la sección sindical de la representación a la que el trabajador pertenezca.

Artículo 43. *Prescripción de las faltas.*

1. Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

Faltas leves: prescribirán a los diez días hábiles.

Faltas graves: prescribirán a los veinte días hábiles.

Faltas muy graves: prescribirán a los sesenta días hábiles.

2. Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Artículo 44. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy grave. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de diez días. En caso contrario, los representantes podrán formular la oportuna denuncia ante las inspecciones de trabajo.

CAPÍTULO VII

Incapacidad laboral y prestaciones sociales

Artículo 45. *Compensación en los supuestos de incapacidad temporal.*

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral:

La empresa complementará hasta el 100 de la tabla del anexo salarial sin que suponga merma del importe que pudiera corresponder en pagas extraordinarias.

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral.

Las empresas complementarán hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:

- b.1) Del día 1 al 3, el 50 % de la base de cotización por una sola vez en el año.
- b.2) Del día 4 al 20, el 80 % de la base de cotización.
- b.3) Del día 21 al 40, el 100 % de la base de cotización.
- b.4) Del 41 al 60, el 90 % de la base de cotización.
- b.5) Del 61 en adelante, si procede, como esta legislado.

Las empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

Se cobrará el 100 % de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

El trabajador deberá entregar el parte de baja en la empresa en un plazo de cuarenta y ocho horas, salvo imposibilidad demostrable.

La empresa, a través de la correspondiente mutua de trabajo, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimiento a cargo del personal médico.

Artículo 46. *Prestaciones sociales.*

1. Póliza de responsabilidad civil. La empresa durante la vigencia del presente convenio tendrá concertada una póliza de responsabilidad civil con un límite por siniestro y año por importe de 601.000 € con los efectos y consecuencias dispuestos en la ley de contrato de seguro y en las generales de la póliza de seguro.

2. Póliza de accidente de trabajo: la empresa durante la vigencia del presente convenio tendrá concertada una póliza de seguro de accidente en el trabajo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital mínimo de 26.444,53 € para el riesgo de muerte y 33.879,05 € para el riesgo de incapacidad permanente total derivada del accidente de trabajo, con los efectos y consecuencias dispuestos en la ley de contrato de seguro y en las generales de la póliza de seguro.

CAPÍTULO VIII

Sobre las retribuciones

Artículo 47. *Premio discrecional.*

A efectos de recompensar aquellas conductas y cualidades sobresalientes de los operativos, en especial el espíritu de servicio y de superación profesional, la fidelidad hacia la empresa, permanencia en la misma, ésta podrá otorgar a los mismos, de forma individual o colectiva siempre y cuando no haya mediado sanción, los premios detallados a continuación:

Al cumplir los cinco años de permanencia efectiva en la empresa (que no tiene por que coincidir con la antigüedad) un premio en metálico de 200 € abonables en la nómina del mes de diciembre.

Al cumplimiento los diez años de permanencia en la empresa (que no tiene por que coincidir con la antigüedad) un premio en metálico de 400 € abonables en la nómina del mes de diciembre.

Al cumplimiento los quince años de permanencia en la empresa (que no tiene por que coincidir con la antigüedad) un premio en metálico de 600 € abonables en la nómina del mes de diciembre.

Artículo 48. *Cuota sindical.*

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa incluida en el ámbito funcional de este convenio, podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento y la central o sindicato a que pertenece. La cuantía de la cuota deberá ser transferida a la cuenta corriente que el sindicato previamente haya indicado. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará listado de las transferencias a la representación sindical legal que lo solicite.

Artículo 49. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del anexo salarial mas la antigüedad, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde su solicitud. Este anticipo podrá realizarse, además, a cargo de las pagas extras de diciembre y julio, hasta un máximo de cuatrocientos cincuenta euros.

En todo caso, la empresa estudiará casos especiales individualmente.

Los anticipos deberán ser devueltos por el trabajador cuando se pacten individualmente, a excepción de los solicitados a cuenta de las pagas extraordinarias, cuya devolución coincidirá con la paga extra objeto del anticipo.

Artículo 50. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. 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 reflejados en el anexo de las tablas de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 25 del presente convenio colectivo.

- a) Salario base.
- b) Complementos:

b.1) De puesto de trabajo:
Plus de responsable o coordinador/a.
Plus de trabajo nocturno.
Plus festivo.
Plus de Navidad y año nuevo.

b.2) De cantidad o calidad de trabajo:
Horas extraordinarias.

b.3) De vencimiento superior al mes:
Paga de Navidad.
Paga de verano.

b.4) Indemnizaciones o suplidos:
Plus de transporte.
Plus de mantenimiento de vestuario.

a) Salario base: se entenderá por la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante

la jornada fijada en este convenio colectivo. En salario base se entenderá siempre referido a la jornada legal establecida en este convenio colectivo.

b) Complementos:

b.1) Puesto de trabajo:

1. Plus de responsable: se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla 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. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto del 10 por 100 del salario base de su categoría. 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.

2. Plus de nocturnidad. Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las veintidós a las seis horas. En ningún caso el abono por este concepto podrá suponer más de la totalidad de la jornada ordinaria a realizar. Se percibirá por este plus la cantidad de 0,75 euros por hora trabajada para todas las categorías. Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 la subida será del IPC real.

3. Plus festivo. Se entenderá como trabajo festivo el realizado los sábados domingos y festivos. Se percibirá por este plus la cantidad de 0,34 euros por hora trabajada para todas las categorías. Para los años 2007, 2008, 2009 y 2010 la subida será del IPC real.

4. Plus de Navidad y año nuevo. Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre así como en la noche del 31 al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 56 €, o en su defecto, la opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio,

b.2) De cantidad o calidad de trabajo:

1. Horas extraordinarias: se estará a lo establecido en el artículo 26 del presente convenio colectivo.

b.3) De vencimiento superior al mes:

1. Paga de junio: se devengará del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio, siendo el importe de una mensualidad del salario base más plus de transporte y vestuario.

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 del salario base, más plus de transporte y vestuario.

b.4) Indemnizaciones o suplidos:

1. Plus de transporte y distancia: se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso.

2. Plus de mantenimiento de vestuario: se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc., serán abonados en la nómina del mes siguiente, en caso de las horas extraordinarias podrán ser compensadas de acuerdo al artículo 26 del presente convenio.

CAPÍTULO IX

Formación continua profesional

Artículo 51. Formación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Queda facultada la comisión territorial para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

El personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamiento y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral.

Cuando se efectúe actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas al trabajador en la cuantía establecida en las disposiciones laborales vigentes sobre la materia con el límite de la jornada máxima legalmente establecida.

La empresa que, en virtud del referido acuerdo nacional, se someta al procedimiento establecido deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

CAPÍTULO X

Derecho supletorio

Artículo 52. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas de general y pertinente aplicación.

TABLAS SALARIALES (ANEXO)

Categorías profesionales	Salario base	Plus actividad	Plus distancia	Plus vestuario	Plus especialización	Total
1. Personal directivo y titulado:						
Director General	1.498,07		65,73			1.563,80
Director Administrativo	1.427,29		65,73			1.493,02
Director de Personal	1.427,29		65,73			1.493,02
Jefe de Departamento	1.392,09		65,73			1.457,82
Titulado de grado superior	1.325,07		65,73			1.390,80
Titulado de grado medio	1.275,07		65,73			1.340,80
Delegado	1.155,01		65,73			1.220,74
2. Personal Administrativo:						
Jefe de primera administrativo	753,28	9,49	65,73	65,39	112,59	1.006,48
Jefe de segunda administrativo	686,05	9,49	65,73	65,39	102,54	929,20
Oficial de primera administrativo	624,82	9,49	65,73	65,39	93,39	858,82
Oficial de segunda administrativo	569,05	9,49	65,73	65,39	81,00	790,66
Vendedor / Comercial	532,33		65,73	65,39		663,45
Auxiliar administrativo	532,33		65,73	65,39	73,77	737,22
Aspirante	532,33		65,73	65,39		663,45
Telefonista	532,34		65,73	65,39		663,46
3. Mandos intermedio:						
Jefe general de Servicios	1.031,47		65,73	65,39		1.162,59
Jefe de Servicios	924,38		65,73	65,39		1.055,50
Inspector	870,85		65,73	65,39		1.001,97
Encargado (de almacén)	870,85		65,73	65,39		1.001,97

Categorías profesionales	Salario base	Plus actividad	Plus distancia	Plus vestuario	Plus especialización	Total
4. Oficios varios Servicios Externos:						
Auxiliar de servicios y mantenimiento	532,34		65,73	65,39		663,46
Auxiliar de servicios y mantenimiento 1. ^a	532,34		65,73	65,39	71,81	735,27
Aparcador	532,34		65,73	65,39		663,46
Auxiliar de asistencia Social (ambos sexos)	14,09 euros/hora					-
Auxiliar de jardinería (ambos sexos)	532,34		65,73	65,39		663,46
Azafata/o	532,34		65,73	65,39		663,46
Auxiliar de estación	532,34		65,73	65,39		663,46
Ordenanza (ambos sexos)	532,34		96,41	97,01		725,76
Recepcionista / Telefonista (ambos sexos)	532,34		65,73	65,39		663,46
Chofer (ambos sexos)	532,34		65,73	65,39		663,46
Mensajero	532,34		65,73	65,39		663,46
Conserje	532,34		65,73	72,29		670,36
Lector-Contador	532,34		65,73	65,39		663,46
Secretaria/o	569,05	9,49	65,73	65,39		709,66
Limpiador/a	532,34	9,14	65,73	65,39		672,60

1021

RESOLUCIÓN de 28 de diciembre de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de la empresa Hijos de Rivera, S.A.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Hijos de Rivera, S.A. (Código de Convenio n.º 9016242), que fue suscrito con fecha 7 de julio de 2006 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación y de otra por el Comité de empresa en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 28 de diciembre de 2006.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HIJOS DE RIVERA, S.A.**CAPÍTULO I****Disposiciones generales****SECCIÓN PRIMERA. ÁMBITO DEL CONVENIO****Artículo 1. Ámbito territorial.**

El presente Convenio es de aplicación en los centros de trabajo de la Empresa «Hijos de Rivera, S.A.», propietaria de la Fábrica de Cerveza «La Estrella de Galicia» actualmente existentes y en aquellos que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, pudieran establecerse cualquiera que sea su emplazamiento territorial, siempre que se incluya en el ámbito funcional.

Artículo 2. Ámbito funcional.

Obliga, única y exclusivamente a todos los trabajadores actuales y futuros de la Fábrica de Cerveza «La Estrella de Galicia» y oficinas del centro de trabajo sito en La Grela y a sus delegaciones comerciales y oficinas.

Artículo 3. Ámbito personal.

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal de la Empresa «Hijos de Rivera, S.A.» que presten sus servicios en centros de trabajo establecidos o que se establezcan en el futuro, quedando excluidos quienes presten servicio de transporte, distribución y mantenimiento de las instalaciones propiedad de la Empresa con carácter autónomo o

por cuenta de otra entidad, así como el personal de aquellos centros de trabajo que se establezcan con una actividad distinta a la fabricación y venta al por mayor de cerveza.

Los directores de departamento, jefes de sección y delegados comerciales podrán pactar con la Dirección de la Empresa, condiciones distintas a las recogidas en este Convenio en cuanto a salario y jornada.

SECCIÓN SEGUNDA. VIGENCIA, PRÓRROGA, REVISIÓN Y RESCISIÓN**Artículo 4. Vigencia.**

Este Convenio Colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2006, a todos los efectos, incluso los económicos. Su duración será de un año, venciendo por tanto el 31 de diciembre de 2006.

Artículo 5. Prórroga.

Este Convenio Colectivo se entenderá prorrogado por años sucesivos si no fuese denunciado por alguna de las partes, con antelación mínima de un mes a la fecha de expiración.

Artículo 6. Revisión, rescisión y vigilancia.

1. En el supuesto de que el incremento de precios al consumo (IPC) registre a 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al 3 %, se hará una revisión salarial equivalente a dicha diferencia sobre todos los conceptos retributivos, salvo la antigüedad. Tal revisión tendrá efecto de 1 de enero de 2006.

2. La cantidad resultante se abonará a cada trabajador independientemente de la modalidad de su contrato, de una sola vez, durante el primer trimestre de 2007. En el caso de contrataciones parciales, la cantidad a abonar será la parte proporcional correspondiente a los meses trabajados.

3. Denunciado en tiempo y forma este Convenio Colectivo y vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando no obstante el mismo, en sus propios términos, hasta que se pacte el nuevo Convenio Colectivo que lo sustituya o se dicte por quien corresponda la resolución procedente.

4. Se determina la existencia de una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje y vigencia del cumplimiento del Convenio Colectivo, que estará compuesta por un presidente, que podrá ser el de la Comisión Negociadora y actuará como mediador, con voz pero sin voto, y de seis vocales, tres por la parte empresarial que serán nombrados por la Dirección de la Empresa y tres por la parte Social, que serán nombrados por el Comité de Empresa.

SECCIÓN TERCERA. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**Artículo 7. Organización del trabajo.**

Ambas partes convienen en seguir aplicando las técnicas de racionalización del trabajo en todos los servicios de la Empresa que ésta estime oportunos, previa consulta e informe no vinculante del Comité de Empresa, y coinciden en la conveniencia de aplicar los sistemas de mecanización, automatización y modernización de equipos que se consideren