

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

9650 *Resolución de 4 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servimax Servicios Generales, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Servimax Servicios Generales, SA, (Código de Convenio número: 90011802011998) que fue suscrito, con fecha 16 de mayo de 2012, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma y, de otra, por las secciones sindicales de CC.OO, UGT y FTSP USO, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 4 de julio de 2012.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SERVIMAX SERVICIOS GENERALES, SOCIEDAD ANÓNIMA» Y SUS TRABAJADORES

PREÁMBULO

La difícil situación económica en la que se encuentra España en el momento actual, agravada en los últimos meses por el severo incremento del desempleo, inimaginable hace tan sólo un año, afecta a la mayoría de los sectores de producción, y muy especialmente a aquellas empresas que se sitúan en el denominado sector servicios.

Esta situación y las negativas previsiones, de nuevas fases de recesión en nuestro país, han llevado a las organizaciones sindicales y a la Empresa, a acordar un nuevo marco regulador de los incrementos para los años 2012, 2013 y 2014, articulado a través de la firma de un nuevo Convenio Colectivo para el periodo 2012 a 2014, buscando fórmulas de mutuo beneficio, de tal manera que la empresa pueda asumir de forma más razonable los costes que de los incrementos se derivan, todo ello en sintonía con los criterios en materia salarial recogidos en el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014, y tratando con ello, en todo momento, de mantener el mayor número posible de puestos de trabajo como alternativa al fuerte encarecimiento que hubiera supuesto la aplicación estricta de la revisión pactada de inicio.

Esta apuesta por el futuro, se concreta, además, en la vocación de permanencia del presente Convenio Colectivo, de manera que, por acuerdo entre ambas parte, se amplía la ultraactividad hasta el 31/12/2018, de acuerdo a la posibilidad que se recoge en el Artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Ámbito de actuación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Servimax Servicios Generales, Sociedad Anónima», 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 «Servimax Servicios Generales Sociedad Anónima» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2014. Una vez finalizado el plazo previsto, en caso de no alcanzarse un nuevo acuerdo, la vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31/12/2018.

Artículo 5. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31.12.2014. No obstante, la Comisión Negociadora del Convenio se constituirá en la primera semana del mes de septiembre del 2014.

Artículo 6. *Condiciones económicas.*

Las cuantías salariales generales para cada uno de los ejercicios de vigencia de este convenio constan en el anexo salarial (tablas salariales).

Para la base de cálculo de las tablas salariales de los años 2.013 y 2.014, las cuantías establecidas en el anexo salarial se actualizarán de acuerdo con los parámetros siguientes:

1. Para el año 2013:

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2.012 es superior al 1% e inferior al 2% las cuantías fijadas en tablas salariales se incrementarán en un 0,4 % el año 2013, cuyo importe total será íntegramente trasladado al concepto Salario Base.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2.012 alcanza o supera el 2%, las cuantías fijadas en tablas salariales se incrementarán en un 0,9 % el año 2013, cuyo importe total será íntegramente trasladado al concepto Salario Base.

2. Para el año 2014:

Si el S.M.I. (Salario Mínimo Interprofesional), fijado por el Gobierno para el año 2.013 fuese superior a los importes establecidos en concepto Salario Base para las diferentes categorías, éste se tomará éste como base (S.M.I 2.013) para aplicar la revisión del 0,80% en el 2.014 para dicho concepto (Salario base).

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, las cuantías fijadas en tablas salariales se incrementaran en un 0,4% el año 2014, cuyo importe total será íntegramente trasladado al concepto Salario Base.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, las cuantías fijadas en tablas salariales se incrementarán en un 0,9% el año 2014, cuyo importe total será íntegramente trasladado al concepto Salario Base.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por seis 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 sitios en la C/ Santa Sabina n.º 8, C.P. 28007 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 unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

7. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
- d) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

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 pluses 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 implantadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio Colectivo serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal (ad 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 externo de Servimax 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 deberá hacer entrega de dichos cuadrantes, debidamente sellados por la empresa, como máximo el día veinticinco del mes anterior a su vigencia. Las modificaciones que sufran los cuadrantes iniciales se contendrán en cuadrantes distintos a los iniciales haciendo entrega igualmente de dichos cuadrantes a la representación de los trabajadores.

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.

d) La empresa publicará anualmente el escalafón de plantilla exclusivo de Servimax Servicios Generales, S.A. y potenciará la figura de los mandos y responsables de equipo.

Ambas partes, teniendo en cuenta las modificaciones del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero sobre los artículos 82.3 y 85.3 c), y del resto de las condiciones de trabajo

previstas en este Convenio, el régimen de inaplicación salarial y modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo, se realizará de acuerdo con los siguientes términos:

A) Inaplicación de tablas salariales.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para la empresa cuando concurren las circunstancias o causas que justifiquen el descuelgue previsto en el artículo 82.3 del E.T.

En estos casos, la empresa trasladará a la representación legal de los trabajadores las causas que motivan la inaplicación de las mismas, abriéndose un periodo de consultas de 15 días naturales. Para valorar esta situación se tendrán en cuenta las circunstancias previstas en la legislación vigente.

A la solicitud de inaplicación de Tablas se deberá acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada en el párrafo anterior, adjuntando informes de los auditores o Censores de Cuentas, Balances, cuenta de resultados, así como cualquier otro documento que considere oportuno el solicitante, reservándose la representación legal de los trabajadores la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente, con carácter previo a resolver la inaplicación a la que se refiere el párrafo siguiente.

La representación legal de los trabajadores de la empresa, constatada las circunstancias objetivas aducidas, podrá manifestar su conformidad, que requerirá el acuerdo de la mayoría de la misma o de dichos representantes dentro del plazo máximo indicado de 15 días, con la inaplicación temporal de las tablas, fijándose en el acuerdo una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este Convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el periodo de vigencia del Convenio, ni como máximo los 3 años de duración. Copia del acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo en el plazo de 5 días desde la fecha de acuerdo para su plena eficacia.

En caso de desacuerdo, la discrepancia podrá ser sometida por cualquiera de las partes a la Comisión Paritaria Nacional del Convenio en el plazo de cinco días siguientes a haberse producido el mismo, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo ésta recabar la documentación complementaria que estime oportuna, y una vez recibida ésta, se pronunciará en un plazo máximo de siete días naturales debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando concurren las causas alegadas por la empresa o desaprobándola en caso contrario. En caso de desacuerdo, las partes podrán someterse al procedimiento previsto en los dos últimos párrafos del artículo 82.3 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una Comisión designada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

B) Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo.

En el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones sustanciales de ámbito colectivo a los trabajadores a que se refiere este Convenio Colectivo, letras a), b), c), d), e), f) y g), del artículo 82.3 del E.T., lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, indicando las razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que concurren.

Se abrirá un periodo de consultas no superior a 15 días naturales de duración, al objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de desacuerdo, la empresa y la representación legal de los trabajadores, finalizado el repetido plazo de 15 días naturales de consulta, podrá someterse al procedimiento indicado en el apartado A) de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82.3 del E.T.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada con lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Derechos de los trabajadores.*

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

Artículo 11. *Deberes de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, 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 explotación 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 profesional

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Las clasificaciones consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los puestos 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, y de conformidad con la normativa que le resulte de aplicación.

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. *Clasificación.*

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.

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.
- Jefe de Tráfico.
- Inspector.

4. Oficios varios Servicios Externos:

- Oficial de primera de Mantenimiento.
- Oficial de segunda de Mantenimiento.
- Oficial de tercera de Mantenimiento.
- Encargado de Almacén.
- Auxiliar de Mercancías.
- Auxiliar de Control y Controlador.
- Mensajero.
- Conductor/Repartidor.
- Telefonista/Recepcionista.
- Azafata/o.
- Ordenanza.
- Conserje.
- Celador.
- Operador.
- Supervisor.
- Cobrador.
- Chófer.
- Asistente social de primera.
- Asistente social de segunda.
- Lector de Contadores.
- Ayudante.
- Peón.

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 responsabilidad 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 aquéllos 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) Jefe de Tráfico: Es el empleado que, a las órdenes directas del Jefe de Servicios, tiene a su cargo la prestación de los servicios de conducción y traslado de bienes, estando bajo sus órdenes la totalidad del personal operativo, siendo responsable de la distribución, control del personal citado y de los vehículos, así como de los trayectos, rutas, consumos, mantenimiento y conservación del parque móvil.

D) Inspector: Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al 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) Oficial de primera de Mantenimiento: Es el empleado mayor de veintitrés años que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere preparación y condiciones adecuadas para el oficio designado.

B) Oficial de segunda de Mantenimiento: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas determinadas que requieren conocimientos generales del oficio designado.

C) Oficial de tercera de Mantenimiento: Es el empleado encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un Oficial, colabora en funciones propias de éste, bajo su responsabilidad.

D) 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.

E) Auxiliar de Mercancías: Es el trabajador mayor de dieciocho años que realiza la labor de depósito, etiquetado e inventarios de todo tipo de mercaderías, así como su reparto por los medios que se le ordene por la empresa. Además, podrá realizar las labores designadas para la categoría a continuación enumerada de Auxiliar de Control/Controlador.

F) Auxiliar de Control/Controlador: 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 las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles.

G) 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.

Forma de prestación:

1. El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación 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. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dichos equipos de trabajo y/o uniforme.

3. El trabajador deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier perturbación sufrida por el medio de transporte empleado.

4. Es facultad de la empresa la determinación de la forma en que deben ser prestados los servicios.

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

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

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

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

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

Forma de prestación:

1. El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación 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. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dichos equipos de trabajo y/o uniforme.

3. El trabajador deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado.

4. Es facultad de la empresa la determinación de la forma en que deben ser prestados los servicios.

I) 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.

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

K) 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.

L) 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).

M) Celador: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que desempeña sus funciones de control de entrada y de información en hospitales, así como el realizar pequeñas tareas administrativas, pudiendo desempeñar las funciones previstas en el apartado F).

N) Operador: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que realiza funciones de Operador en una centralita de teléfonos, realizando pequeñas labores administrativas cuando se le encomiende.

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

P) Cobrador: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que realiza funciones de cobranza de cualquier índole, sean recibos de luz, agua, bancarios, etc.

Q) 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.

R) Asistente Social de primera: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años, y con la titulación adecuada, que se encargará de coordinar, tanto con organismos públicos como privados, 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.

S) Asistente Social de segunda: Es el trabajador mayor de dieciocho años y que, con la titulación necesaria, se dedicará a la asistencia y cuidado de personas disminuidas físicas y psíquicas, así como el cuidado de personas de la tercera edad.

T) Lector-Contador: Es la persona encargada de leer los contadores de agua, luz, gas, etc., y distribuir las facturas entre los usuarios.

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

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

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. Los contratos celebrados por obra o servicio determinado suscritos a partir del 18 de junio de 2010, no podrán tener una duración superior a 3 años.

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 seis 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.
- f) El personal cuyo contrato temporal o de duración determinada se transforme en indefinido, siguiendo las normas de la legislación vigente.

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: Dos 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 categoría y funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo y siempre de acuerdo con lo establecido en el art. 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 los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, afectando sólo a las retribuciones contenidas en la tabla salarial anexa, no estando 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.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto, afectando las retribuciones contenidas en la tabla salarial anexa sin estar incluidas las cantidades correspondientes a las partes proporcionales de pagas extraordinarias de dicho período.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de 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 media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal 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 2012 y 2013 a razón de 0,23 euros por kilómetro, y en el 2014 a razón de 0,24 euros por kilómetro.

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 Art. 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, las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. 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 2012 - Euros	Año 2013 - Euros	Año 2014 - Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer - una comida fuera de su localidad	11,49	11,56	11,65
Cuando el trabajador tenga que hacer - dos comidas fuera de su localidad	20,68	20,80	20,97
Cuando el trabajador tenga que - pernoctar y desayunar	33,55	33,75	34,02
Cuando el trabajador tenga que - pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.	45,99	46,27	46,64

Sección cuarta: La jornada de trabajo, festivos y vacaciones

Artículo 25. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo para el año 2012 y 2013 será de mil setecientos noventa y siete horas (1.797) en cómputo mensual a razón de ciento sesenta y tres horas y veintidós minutos (163 h. y 22 min.). Para el año 2014 será de mil setecientos noventa y cinco (1.795) en cómputo mensual a razón de ciento sesenta y tres horas y 11 minutos (163 h y 11 min.) No obstante 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 dos 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 el que se realice entre las 22 y 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 más de dos semanas continuas, salvo adscripción voluntaria.

Se considerará trabajo nocturno aquel que se realice en una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual.

Cada trabajador disfrutará, como mínimo, de un fin de semana completo de descanso cada mes, que comprenderá la tarde del sábado y domingo o domingo y lunes.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes:

Por especial urgencia o perentoria necesidad con el descanso mínimo establecido en el R.D. 1561/1995, de 21 de septiembre, de 12 horas.

En el caso de cambio de turnos deberá mediar un mínimo de doce horas entre turno y turno.

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

Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos entre ellos, previa 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. El descanso entre estos dos períodos no podrá ser menor a una hora y media, salvo pacto en contrario.

La empresa someterá a la aprobación de los representantes de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en 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.

El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda. Este descanso podrá acumularse por períodos de catorce días.

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.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma, de duración no inferior a quince minutos; este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo, salvo pacto contrario.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiéndose exponer un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo.

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.

Ambas partes acuerdan de conformidad con lo establecido en el Artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores, el establecer la posibilidad de realización de horas complementarias, en los contratos celebrados a tiempo parcial, cuyo numero en ningún caso podrá exceder del 35 por 100 de las horas ordinarias del contrato, respetando en todo caso los límites legales establecidos por la legislación laboral. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atenderá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con el trabajador. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con una antelación de siete días. Igualmente acuerdan que el trabajador podrá desistir del pacto de horas complementarias suscrito, sin necesidad de alegar causa, siempre que medie un preaviso mínimo de 15 días. La efectividad de tal desistimiento se articulará de la siguiente manera:

- Las solicitudes que se realicen del 1 al 15 del mes, se llevarán a cabo el día 1 del mes siguiente.
- Las que se realicen a partir del día 16, se llevarán a cabo el día 1 del segundo mes.

Para evitar así que en un mismo mes existan cómputos de jornada diferentes.

Los trabajadores ya contratados que reúnan el perfil requerido por el puesto de trabajo a cubrir y que previamente lo hayan solicitado por escrito, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones de personal a la ocupación de los puestos de trabajo de nueva contratación y vacantes, siendo éstos cubiertos por riguroso orden de antigüedad en la solicitud y, en caso de coincidencia, por orden de antigüedad en 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.

La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria, en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. Ambas partes 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 de control o de conducción, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o podrá compensarse, de común acuerdo, por tiempo equivalente de descanso retribuido.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el período fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

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 será la que figura en el cuadro siguiente:

Grupo Profesional/Categoría	Precio hora extra		
	2012	2013	2014
Personal Directivo y Técnico.			
Director General/Administrativo y de Personal.			
Jefe de Departamento.			
Titulado Grado Superior.			
Titulado Grado Medio.			
Personal Administrativo/Comercial.			
Jefe de 1.ª Administrativo	11,23	11,30	11,39
Jefe de 2.ª Administrativo	10,04	10,10	10,18
Oficial de 1.ª Administrativo	8,25	8,30	8,37
Oficial de 2.ª Administrativo	7,74	7,79	7,85
Vendedor	8,25	8,30	8,37
Auxiliar Administrativo	7,24	7,28	7,34
Aspirante Administrativo	5,59	5,62	5,66
Telefonista	6,44	6,48	6,53
Mandos Intermedios.			
Jefe General de Servicios	8,80	8,85	8,92
Jefe de Servicios/Tráfico	8,27	8,32	8,39
Inspector	7,62	7,67	7,73

Grupo Profesional/Categoría	Precio hora extra		
	2012	2013	2014
Oficios Varios-Servicios Externos.			
Oficial de Primera	7,30	7,34	7,40
Oficial de Segunda	6,80	6,84	6,89
Encargado de almacén.	7,58	7,63	7,69
Supervisor	7,58	7,63	7,69
Asistente Social 1. ^a	6,61	6,65	6,70
Chofer.	6,61	6,65	6,70
Asistente Social 2. ^a	6,34	6,38	6,43
Auxiliar de control / controlador	6,34	6,38	6,43
Auxiliar de Mercancías	6,34	6,38	6,43
Ayudante	6,34	6,38	6,43
Azafata-o/Auxiliar	6,34	6,38	6,43
Celador.	6,34	6,38	6,43
Cobrador.	6,34	6,38	6,43
Conductor repartidor.	6,34	6,38	6,43
Conserje	6,34	6,38	6,43
Lector de contadores	6,34	6,38	6,43
Mensajero	6,34	6,38	6,43
Oficial de Tercera	6,34	6,38	6,43
Operador	6,34	6,38	6,43
Ordenanza	6,34	6,38	6,43
Peón	6,34	6,38	6,43
Telefonista recepcionista	6,34	6,38	6,43

Artículo 27. *Festivos y Fines de Semana.*

Teniendo en cuenta que los festivos y fines de semana del año son habitualmente días laborables normales, para la mayoría de trabajadores de la Empresa, se acuerda abonar a estos trabajadores un plus por hora trabajada, de acuerdo a las cantidades que figuran en el apartado correspondiente del Artículo 51 de este Convenio.

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 Servimax Servicios Generales S.A. 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.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo de las vacaciones.

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.

Excepcionalmente, el trabajador podrá solicitar el disfrute de algún día suelto, a descontar de las vacaciones, por motivos personales. Deberá solicitar el disfrute del día de vacaciones con una antelación de diez días laborables. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo de cinco días laborales a contar desde la fecha de solicitud.

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 En cada servicio se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. 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.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en un periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

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.

6.º Cuando un trabajador o trabajadora disfrute del permiso por matrimonio contemplado en el apartado A) del artículo 30 del presente Convenio Colectivo, podrá acumular el mismo al periodo de vacaciones anuales en los términos del presente artículo.

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.

La empresa concederá un crédito horario anual de 1.797 horas a las Centrales Sindicales por cada 40 delegados de personal y/o miembros de Comité de Empresa que hayan sido obtenidos por cada una de aquéllas a nivel nacional.

No obstante lo antes expuesto, tal crédito anual se establecerá proporcionalmente cuando exista un mínimo de 10 y menos de 40 miembros de Comité de Empresa o Delegados de Personal de una misma Central Sindical. De 40 en adelante se asignará un crédito de 15 horas anuales por cada delegado de personal o miembro del Comité de Empresa elegido.

Este crédito le será adjudicado al trabajador/a o trabajadores/as que designe la Central Sindical beneficiaria.

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, pudiendo acumular dicha licencia al período vacacional anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de un mes.

b) Durante dos días, que se ampliarán a cuatro como máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de cónyuge, hijos de ambos, 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, que podrá ampliarse a 4 días en caso de que el traslado de domicilio suponga un cambio de Comunidad Autónoma.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

e) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

f) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en las formas regulados por el Estatuto de los Trabajadores (art. 23) y el R.D. 1046/2003 de 1 de agosto en cuanto a permisos individuales de formación.

g) 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, ampliable a tres días en caso de desplazamiento fuera de la localidad.

h) Por bautizo de un hijo, hermano, sobrino o nieto, tendrán derecho a un día para asistir al mismo. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate. Este permiso se ampliará en un día más, si el trabajador tiene que hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros en trayecto de ida, contados desde su domicilio al lugar de la celebración. Este concepto de desplazamiento será únicamente de aplicación para este supuesto concreto.

i) Un día de permiso por Primera Comuni3n de hijo, hermano, sobrino o nieto de uno u otro c3nyuge o pareja de hecho. Igual permiso se concederá por la celebraci3n de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesi3n religiosa de que se trate. Este permiso se ampliará en un día más, si el trabajador tiene que hacer un desplazamiento superior a 200 kilómetros en trayecto de ida, contados desde su domicilio al lugar de la celebraci3n. Este concepto de desplazamiento será únicamente de aplicaci3n para este supuesto concreto.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo alg3n menor de ocho a3os o a un disminuido f3sico, ps3quico o sensorial que no desempe3e una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducci3n de la jornada diaria de trabajo, con la disminuci3n proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duraci3n de aqu3lla. 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.

k) Protecci3n a la maternidad: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin p3rdida de remuneraci3n, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa, acompa3ando justificaci3n médica de la necesidad de la realizaci3n de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

l) Se podrá acumular la reducci3n de jornada prevista en el artículo 37.4 del E.T. (permiso de lactancia 1 hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir este derecho por la reducci3n de su jornada en media hora) por días completos de permiso retribuido, de com3n acuerdo entre las partes, con comunicaci3n al Comit3 de Empresa. Dicho permiso podrá acumularse a la baja maternal.

m) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuaci3n del parto, como consecuencia de alg3n tipo de enfermedad o patolog3a distinta de los días normales de observaci3n despu3s del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminuci3n proporcional del salario.

Los permisos relacionados en el presente artículo, se entenderán extensibles a las parejas de hecho, inscritas como tal ante los registros p3blicos existentes al efecto, excepto los previstos en la letra a).

n) Por cita de m3dico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Aut3nomas, tres horas de permiso como máximo. Este derecho no podrá ser ejercido por el mismo trabajador más de seis veces dentro del a3o natural. Se entenderá por m3dico especialista aquel distinto de los médicos generalistas y que convencionalmente son denominados médicos de cabecera, médicos de familia, o de atenci3n primaria, o cualquiera que sea su denominaci3n en funci3n del sistema de salud p3blico al que pertenezcan.

Artículo 31. *Permisos no retribuidos.*

Con carácter general, los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un a3o 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 perturbaci3n en el servicio.

La duraci3n de estos permisos no será superior a treinta días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla de su Delegaci3n.

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

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 cuatro 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.

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 a un conductor/repartidor, le fuese suspendido el permiso de conducción (como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su servicio) que no sea por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá el siguiente efecto:

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

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

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

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

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

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, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a 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

Año 2012:

- A los sesenta años: 5.780 euros.
- A los sesenta y un años: 5.310 euros.

- A los sesenta y dos años: 4.895 euros.
- A los sesenta y tres años: 4.100 euros.

Año 2013:

- A los sesenta años: 5.850 euros.
- A los sesenta y un años: 5.380 euros.
- A los sesenta y dos años: 4.950 euros.
- A los sesenta y tres años: 4.150 euros.

Año 2014:

- A los sesenta años: 5.900 euros.
- A los sesenta y un años: 5.450 euros.
- A los sesenta y dos años: 5.000 euros.
- A los sesenta y tres años: 4.200 euros.

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 1194/85, 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.

Se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla 65 años o más, de conformidad con lo establecido en la Ley 14/2005, de 1 de julio, siempre que por parte de la empresa se lleve a cabo cualquiera de las políticas de empleo siguientes:

- a) Contratación de un nuevo trabajador por cada contrato extinguido por este motivo.
- b) Transformación de un contrato temporal en indefinido por cada contrato extinguido por esta causa.

En todo caso, el trabajador afectado por la extinción, deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización y cumpla los demás requisitos exigidos por la legislación de la Seguridad Social, para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva y el trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo, deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización que le permita aplicar un porcentaje de un 80 % a la base reguladora para el cálculo de la cuantía de la pensión.

No será de aplicación el condicionado anterior, en caso de jubilación voluntaria.

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

1. Los trabajadores, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos en la legislación vigente.

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:

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

b) Evaluación de riesgos:

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

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

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

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

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

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

Los Delegados de Prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Igualmente recibirán de Servimax Servicios Generales, S.A. 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 LPRL 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. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, 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:

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

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

e) Coordinación de actividades preventivas:

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

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 que será a estrenar, 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 con los emblemas ya cosidos.

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 o dos jerséis, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará, cada año, un par de zapatos y dos pares de medias tipo descanso.

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, conteniéndose en todo caso los emblemas ya cosidos.

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. 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, siempre y cuando existan para el trabajador de forma escrita 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. 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, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

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. La embriaguez probada 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 considerara como falta muy grave.

Artículo 42. Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

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

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) 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.
- Faltas graves: Prescribirán a los veinte días.
- Faltas muy graves: Prescribirán a los sesenta días.

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.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado, el sancionado, o en su lugar, dos testigos en caso de negarse a ello, entregando siempre copia al interesado objeto de sanción conteniéndose el tipo de falta cometida, la fecha y los hechos que la motivan.

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:

Las Empresas complementarían hasta el 100% de la tabla de retribuciones del Anexo Salarial, incluida la antigüedad, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria

de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la Empresa.

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.
- b.2) Del día 4 al 20, el 70% de la base de cotización.
- b.3) Del día 21 al 40, el 90% de la base de cotización.
- b.4) Del 41 al 90, el 80% de la base de cotización.
- b.5) Del 91 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.

La empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora del subsidio que perciban por el organismo correspondiente por riesgo de embarazo.

Artículo 46. *Prestaciones sociales.*

La empresa afectada por este convenio colectivo suscribirán una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 25.750 € para el año 2012, 26.300 € para el año 2013 y 27.000 € para el año 2014 por muerte y de 34.000 € para el año 2012, 34.650 € para el año 2013, y 35.000 € para el año 2014, por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no de vehículos a motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año. Los capitales entraran en vigor a partir de la firma de este convenio. Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza antes citada.

La empresa abonará a los trabajadores con hijos minusválidos las cantidades siguientes con carácter mensual: 119,08 €, para el año 2012, 119,80 €, para el año 2013, y 120,76 €, para el año 2014, por hijo de esta condición como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

Asimismo, recibirán la cuantía establecida en el anterior párrafo, en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador tenga una minusvalía del 65% o superior.

La cuantía acreditada de la prestación será abonada por la Empresa en la que el trabajador preste sus servicios cualquiera que sea el número de días trabajados en el mes.

Nupcialidad. A todo el personal de Servimax Servicios Generales, S.A., le será concedida una ayuda económica cuando contraiga matrimonio. La ayuda está establecida por la empresa como norma interna.

CAPÍTULO VIII

Obligación de no concurrencia y permanencia

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

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

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

CAPÍTULO IX

Sobre los medios de desplazamiento en el ejercicio del trabajo

Artículo 48. *De los vehículos y medios de locomoción.*

La empresa facilitará a los Conductores, Repartidores y Lectores/Contadores los medios de locomoción y transporte adecuados para el desarrollo de sus funciones, siendo a cargo de ésta los gastos de mantenimiento.

El empresario abonará mensualmente los gastos de transporte efectuados como consecuencia de la realización de su trabajo, previa presentación de los oportunos justificantes.

La empresa quedará obligada respecto de los trabajadores que conducen vehículos propiedad de la misma en los siguientes términos:

- a) A disponer siempre de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas.
- b) A sustituirlo por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva.
- c) Cuando el trabajo de conducción sea simultaneado con el de comunicación, la empresa facilitará un mecanismo de «manos libres» para la correcta realización del servicio.
- d) Las multas derivadas del ejercicio del servicio por parte del conductor, serán abonadas por la empresa, a excepción de las que supongan infracciones personales, como exceso de velocidad, adelantamientos incorrectos o rebasar señales que obligan a la detención, a excepción de las que tengan por objeto el aparcamiento indebido cuando resulten de la actividad o naturaleza del servicio. Cuando la empresa abone las multas correspondientes hará entrega al trabajador de una copia de su pago.
- e) Cualquier conductor se negará a la utilización de cualquier vehículo de la empresa que no contenga la documentación legal, así como la póliza de seguro actualizada, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de Circulación de Vehículos a Motor.

El trabajador queda obligado a la observancia de las siguientes normas cuando conduzca vehículos propiedad de la empresa:

- a) A cumplir lo establecido en el Código de Circulación y demás normas que regulen el tráfico.
- b) A circular llevando puesto el casco, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio en el caso de conducción de motocicletas.
- c) A realizar las comprobaciones propias del estado del vehículo consistente en la vigilancia de niveles de agua, aceite, frenos, estado de la presión de las ruedas, cubiertas

o apreciación de cualquier anomalía, sin la obligación de los cambios de los fluidos, ruedas y demás material, que deberán ser efectuados por los técnicos oportunos, ya sean de la empresa o externos a la misma, siendo misión del conductor del vehículo llevarlos a talleres o centros en los que pasar la correspondiente ITV., quedando el conductor obligado a poner en conocimiento de la empresa cualquier anomalía que pueda presentar el vehículo a su cargo. El tiempo efectivo utilizado en la realización de estas tareas se computará como horas de trabajo efectivo.

d) Los accidentes de circulación provocados por la circulación del tráfico quedarán amparados por la póliza de seguro suscrita por la empresa, sin perjuicio de la responsabilidad penal del trabajador en los casos establecidos por la Ley, quedando expresamente prohibido que la empresa firme con el trabajador cualquier cláusula excluyente de la responsabilidad de la empresa.

CAPÍTULO X

Sobre las retribuciones

Artículo 49. *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 50. *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 más 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 51. *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) Antigüedad.
- b.2) De puesto de trabajo:

- Plus de responsable o coordinador/a.
- Plus de trabajo nocturno.

- Plus Fin de semana y Festivos.
- Plus de Idiomas.

b.3) De cantidad o calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias.

b.4) De vencimiento superior al mes:

- Paga de Navidad.
- Paga de Verano.

b.5) 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. El salario base se entenderá siempre referido a la jornada legal establecida en este convenio colectivo.

B) Complementos:

b.1) Antigüedad: Todos los trabajadores disfrutaran además de su sueldo, de aumentos por año de servicio como premio a su vinculación en la empresa. Estos aumentos consistirán en quinquenios que se retribuirán de acuerdo a lo establecido en las tablas salariales anexas, computándose en razón del tiempo servido en la empresa. Comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumpla el quinquenio. Se acuerda que la cuantía económica que percibirá el trabajador por este concepto es la que figura en el cuadro siguiente:

Grupo Profesional / Categoría	Precio Quinquenio		
	2012	2013	2014
Personal Directivo y Técnico.			
Director General / Administrativo y de Personal	73,28	73,72	74,31
Jefe de Departamento	68,23	68,64	69,19
Titulado Grado Superior	57,89	58,24	58,71
Titulado Grado Medio	54,42	54,75	55,19
Personal Administrativo / Comercial.			
Jefe de 1.ª Administrativo	68,23	68,64	69,19
Jefe de 2.ª Administrativo	59,80	60,16	60,64
Oficial de 1.ª Administrativo	48,27	48,56	48,95
Oficial de 2.ª Administrativo	44,98	45,25	45,61
Vendedor	48,23	48,52	48,91
Auxiliar Administrativo	41,76	42,01	42,35
Aspirante Administrativo	34,78	34,99	35,27
Telefonista	36,62	36,84	37,13
Mandos Intermedios.			
Jefe General de Servicios	52,89	53,21	53,64
Jefe de Servicios / Trafico	49,41	49,71	50,11
Inspector	45,22	45,49	45,85
Oficios Varios - Servicios Externos.			
Oficial de Primera	39,93	40,17	40,49
Oficial de Segunda	37,36	37,58	37,88

Grupo Profesional / Categoría	Precio Quinquenio		
	2012	2013	2014
Encargado de almacén.	41,47	41,72	42,05
Supervisor	41,47	41,72	42,05
Asistente Social 1. ^a	36,33	36,55	36,84
Chofer.	36,33	36,55	36,84
Asistente Social 2. ^a	34,78	34,99	35,27
Auxiliar de control / controlador	34,78	34,99	35,27
Auxiliar de Mercancías.	34,78	34,99	35,27
Ayudante	34,78	34,99	35,27
Azafata-o / Auxiliar	34,78	34,99	35,27
Celador.	34,78	34,99	35,27
Cobrador.	34,78	34,99	35,27
Conductor repartidor.	34,78	34,99	35,27
Conserje	34,78	34,99	35,27
Lector de contadores	34,78	34,99	35,27
Mensajero.	34,78	34,99	35,27
Oficial de Tercera	34,78	34,99	35,27
Operador	34,78	34,99	35,27
Ordenanza	34,78	34,99	35,27
Peón	34,78	34,99	35,27
Telefonista recepcionista	34,78	34,99	35,27

b.2) 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 y las seis horas. Si las horas trabajadas en jornada nocturna fueran más de cuatro horas, se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con máximo de ocho horas; en ningún caso el abono por este concepto podrá suponer más de la totalidad de la jornada ordinaria a realizar. Se acuerda abonar a los trabajadores, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada en tal condición de 0,99€ para el año 2012, 1,00€ para el año 2013 y 1,01€ para el año 2014.

3. Plus fin de Semana y Festivos: Se acuerda abonar a los trabajadores, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos de 0,20 € para los años 2012 y 2013 y de 0,21€ para el año 2014. A efectos de cómputo será a partir de las 00.00 h. del sábado a las 24.00 h. del domingo y en los festivos, de las 00.00 h. a las 24.00 h. de dichos días trabajados. No será abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar esos días. (Ejemplo: contratos a Tiempo Parcial para fines de semana).

4. Plus de idiomas. Se establece el abono de un plus de idiomas, cuya cuantía no podrá ser inferior a 50 € mensuales en el año 2012; 50,30 € mensuales en el año 2013 y 50,70 € mensuales en el año 2014, para aquellos trabajadores que, de forma habitual, deban utilizar a requerimiento de la empresa, y para el mejor desarrollo de los concretos servicios que se presten para un cliente determinado, más de un idioma. La cuantía aquí expresada para cada ejercicio es un mínimo, por lo que en todo caso se podrán fijar de

mutuo acuerdo cantidades superiores, quedando en todo caso garantizo el percibo de aquellos pluses que por este motivo se vengan ya retribuyendo en la cuantía en que estén determinados.

b.3) De cantidad o calidad de trabajo:

1. Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo.

b.4) De vencimiento superior al mes:

1. Paga de junio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. 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, incluyendo el complemento personal de antigüedad.

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, incluyendo el complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores podrán percibir a su elección las pagas extraordinarias de forma prorrateada entre las doce pagas mensuales o en los meses de julio y diciembre de cada año.

b.5) 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.

3. 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 64,57 €, para el año 2012, de 64,96 €, para el año 2013 y de 65,48 € para el año 2014, o en su defecto, la opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

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 XI

Formación continua y profesional

Artículo 52. *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 efectuó 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.

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.

Artículo 53. *Trabajadores Discapacitados.*

De conformidad con lo dispuesto en el art. 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, y las normas que la desarrollan, la empresa vendrá obligada a emplear un número de trabajadores discapacitados no inferior al 2% de su plantilla, o aplicar las medidas alternativas previstas por Ley.

Artículo 54. *Trabajadoras víctimas de violencia de género.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 55. Acoso Moral y Sexual.

De conformidad con lo previsto en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 56. Antidiscriminación e igualdad.**Cláusulas generales.**

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

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

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

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

Cláusulas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

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

CAPÍTULO XII**Derecho supletorio****Artículo 57. Derecho supletorio.**

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

Disposición adicional única.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo V de este Convenio, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma

de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 (BOE n.º 46 de 23 de febrero de 2012) para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este Convenio, siempre que estos conflictos sean de ámbito estatal.

Las partes firmantes de este Convenio se reunirán en el primer semestre del año 2013, para constituir una Comisión o Comisiones, para realizar un estudio y análisis sobre los distintos aspectos del sector, tales como la solicitud conjunta de una propuesta a los organismos competentes para la jubilación anticipada o prejubilación, analizar y decidir el concepto de macroconcentración urbana, analizar la posible implantación de un día de asuntos propios, así como los criterios de elaboración de cuadrantes anuales de trabajo.

Todo ello al objeto de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la eficacia de la actividad de la empresa, sin perjuicio de las facultades que les son reconocidas a ambas partes en este Convenio. La citada Comisión o Comisiones, estará constituida por dos miembros de cada una de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, y por el mismo número de miembros de la representación empresarial.

Los informes que emanen de las distintas comisiones se trasladarán a la Mesa negociadora.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan reunirse en el primer semestre del presente año para constituir una comisión paritaria de la adaptación de las categorías profesionales a los grupos profesionales de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, o norma que lo sustituya.

ANEXO

TABLAS SALARIALES

Tabla Salarial Servimax Servicios Generales, S.A.

Año 2012

Grupo Profesional/Categoría	Salario base	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total mes	Total año
Personal Directivo y Técnico.					
Director General/Administrativo y de Personal.	1.364,85	100,00		1.464,85	20.307,90
Jefe de Departamento	1.271,77	100,00		1.371,77	19.004,78
Titulado Grado Superior	1.081,32	100,00		1.181,32	16.338,48
Titulado Grado Medio	1.017,18	100,00		1.117,18	15.440,52
Personal Administrativo/Comercial.					
Jefe de 1.ª Administrativo	1.271,77	100,00		1.371,77	19.004,78
Jefe de 2.ª Administrativo	1.116,38	100,00		1.216,38	16.829,32
Oficial de 1.ª Administrativo	903,81	100,00		1.003,81	13.853,34
Oficial de 2.ª Administrativo	843,08	100,00		943,08	13.003,12
Vendedor	903,17	100,00		1.003,17	13.844,38
Auxiliar Administrativo	783,93	100,00		883,93	12.175,02
Aspirante Administrativo	656,96	100,00		756,96	10.397,44
Telefonista	689,20	100,00		789,20	10.848,80
Mandos Intermedios.					
Jefe General de Servicios	989,11	100,00		1.089,11	15.047,54
Jefe de Servicios / Trafico	924,79	100,00		1.024,79	14.147,06
Inspector.	847,65	100,00		947,65	13.067,10
Oficios Varios - Servicios Externos.					
Oficial de Primera	740,99	100,00	57,70	898,69	12.266,26
Oficial de Segunda	693,60	100,00	57,70	851,30	11.602,80
Encargado de almacén.	769,49	100,00	57,70	927,19	12.665,26

Grupo Profesional/Categoría	Salario base	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total mes	Total año
Supervisor	769,49	100,00	57,70	927,19	12.665,26
Asistente Social 1.ª	674,62	100,00	57,70	832,32	11.337,08
Chofer.	674,62	100,00	57,70	832,32	11.337,08
Asistente Social 2.ª	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02
Auxiliar de control / controlador	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02
Auxiliar de Mercancías	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02
Ayudante	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02
Azafata-o / Auxiliar	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02
Celador	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02
Cobrador.	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02
Conductor repartidor.	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02
Conserje	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02
Lector de contadores	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02
Mensajero	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02
Oficial de Tercera	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02
Operador	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02
Ordenanza	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02
Peón	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02
Telefonista recepcionista	647,83	100,00	57,70	805,53	10.962,02

Tabla Salarial Servimax Servicios Generales, S.A.

Año 2013

Grupo Profesional / Categoría	Salario base	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total mes	Total año
Personal Directivo y Técnico.					
Director General / Administrativo y de Personal.	1.384,89	102,00		1.486,89	20.612,46
Jefe de Departamento	1.290,42	102,00		1.392,42	19.289,88
Titulado Grado Superior	1.097,11	102,00		1.199,11	16.583,54
Titulado Grado Medio	1.032,01	102,00		1.134,01	15.672,14
Personal Administrativo / Comercial.					
Jefe de 1.ª Administrativo	1.290,42	102,00		1.392,42	19.289,88
Jefe de 2.ª Administrativo	1.132,70	102,00		1.234,70	17.081,80
Oficial de 1.ª Administrativo	916,94	102,00		1.018,94	14.061,16
Oficial de 2.ª Administrativo	855,30	102,00		957,30	13.198,20
Vendedor	916,29	102,00		1.018,29	14.052,06
Auxiliar Administrativo	795,26	102,00		897,26	12.357,64
Aspirante Administrativo	666,39	102,00		768,39	10.553,46
Telefonista	699,11	102,00		801,11	11.011,54
Mandos Intermedios.					
Jefe General de Servicios	1.003,52	102,00		1.105,52	15.273,28
Jefe de Servicios / Trafico	938,23	102,00		1.040,23	14.359,22
Inspector.	859,94	102,00		961,94	13.263,16
Oficios Varios - Servicios Externos.					
Oficial de Primera.	746,28	102,00	64,86	913,14	12.450,24
Oficial de Segunda.	698,18	102,00	64,86	865,04	11.776,84
Encargado de almacén.	775,21	102,00	64,86	942,07	12.855,26
Supervisor	775,21	102,00	64,86	942,07	12.855,26

Grupo Profesional / Categoría	Salario base	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total mes	Total año
Asistente Social 1. ^a	678,92	102,00	64,86	845,78	11.507,20
Chofer.	678,92	102,00	64,86	845,78	11.507,20
Asistente Social 2. ^a	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40
Auxiliar de control / controlador	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40
Auxiliar de Mercancías	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40
Ayudante	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40
Azafata-o / Auxiliar	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40
Celador	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40
Cobrador.	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40
Conductor repartidor.	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40
Conserje	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40
Lector de contadores	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40
Mensajero	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40
Oficial de Tercera	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40
Operador	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40
Ordenanza	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40
Peón	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40
Telefonista recepcionista	651,72	102,00	64,86	818,58	11.126,40

Tabla Salarial Servimax Servicios Generales, S.A.

Año 2014

Grupo Profesional / Categoría	Salario base	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total mes	Total año
Personal Directivo y Técnico.					
Director General / Administrativo y de Personal.	1.405,11	104,00		1.509,11	20.919,54
Jefe de Departamento	1.309,24	104,00		1.413,24	19.577,36
Titulado Grado Superior	1.113,05	104,00		1.217,05	16.830,70
Titulado Grado Medio	1.046,98	104,00		1.150,98	15.905,72
Personal Administrativo / Comercial.					
Jefe de 1. ^a Administrativo	1.309,24	104,00		1.413,24	19.577,36
Jefe de 2. ^a Administrativo	1.149,17	104,00		1.253,17	17.336,38
Oficial de 1. ^a Administrativo	930,19	104,00		1.034,19	14.270,66
Oficial de 2. ^a Administrativo	867,63	104,00		971,63	13.394,82
Vendedor	929,53	104,00		1.033,53	14.261,42
Auxiliar Administrativo	806,70	104,00		910,70	12.541,80
Aspirante Administrativo	675,91	104,00		779,91	10.710,74
Telefonista	709,12	104,00		813,12	11.175,68
Mandos Intermedios.					
Jefe General de Servicios	1.018,06	104,00		1.122,06	15.500,84
Jefe de Servicios / Trafico	951,80	104,00		1.055,80	14.573,20
Inspector.	872,34	104,00		976,34	13.460,76
Oficios Varios - Servicios Externos.					
Oficial de Primera	752,90	104,00	70,60	927,50	12.635,80
Oficial de Segunda	704,08	104,00	70,60	878,68	11.952,32
Encargado de almacén.	782,26	104,00	70,60	956,86	13.046,84
Supervisor	782,26	104,00	70,60	956,86	13.046,84
Asistente Social 1. ^a	684,53	104,00	70,60	859,13	11.678,62

Grupo Profesional / Categoría	Salario base	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total mes	Total año
Chofer.	684,53	104,00	70,60	859,13	11.678,62
Asistente Social 2. ^a	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22
Auxiliar de control / controlador	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22
Auxiliar de Mercancías	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22
Ayudante	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22
Azafata-o / Auxiliar	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22
Celador	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22
Cobrador.	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22
Conductor repartidor.	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22
Conserje	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22
Lector de contadores	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22
Mensajero.	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22
Oficial de Tercera	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22
Operador	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22
Ordenanza	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22
Peón	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22
Telefonista recepcionista	656,93	104,00	70,60	831,53	11.292,22