

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**8185** *Resolución de 23 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Expertus Multiservicios, SA, para los centros de trabajo de Madrid y Barcelona.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Expertus Multiservicios, S.A.» (código de convenio n.º 90102451012016), para los centros de Madrid y Barcelona, que fue suscrito con fecha 14 de julio de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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, 23 de agosto de 2016.–El Director General de Empleo, P.S. (Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

#### **CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «EXPERTUS MULTISERVICIOS, S.A.»**

#### CAPÍTULO I

#### **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Partes concertantes del Convenio colectivo.*

Son partes concertantes del presente convenio colectivo, de naturaleza estatutaria, por parte de la compañía «Expertus Multiservicios, Sociedad Anónima», la representación legal de la misma (en adelante la empresa) y por la otra parte, la representación mayoritaria de su plantilla de trabajadores para los centros de trabajo de Madrid y Barcelona (en adelante RLT), según consta en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora.

Artículo 2. *Ámbito funcional y personal.*

Este convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales y económicas de los trabajadores de la empresa, dedicada básicamente a la prestación de los siguientes servicios a terceros:

– Servicios de logística interna, gestión de mercancías, clasificación de cartería y paquetería, así como su almacenaje, distribución y reposición en todo tipo de establecimientos.

- Servicios relacionados con los procesos auxiliares, en cadenas de producción, en actividades industriales y *back office*.
- La limpieza de edificios y locales, oficinas, comunidades, despachos, zonas deportivas, parques, jardines y lavandería. Servicios de hostelería en general, servicios de recepción y de habitaciones, incluyendo la gestión y ayuda en comedores de colectividades, servicio de animadores, azafatas y promotoras.
- Servicio de ayuda a domicilio y asistencia domiciliaria. Explotación o gestión, total o parcial, de centros sociales, instalaciones deportivas, y de ocio y recreo.
- Servicios de asistencia a congresos, convenciones, centros o eventos culturales y/o deportivos, locales de espectáculos, incluso teatros, tales como guardarropa, acomodadores, servicios de azafatas, ordenanzas, camerinos y taquillas.
- Servicios de mantenimiento integral de todo tipo de edificios e instalaciones.
- Servicios de búsqueda, selección y evaluación del personal, así como toda actividad comercial o industrial que fuera necesaria realizar para el desarrollo de las citadas actividades.
- Servicios en general, en todo tipo de establecimientos e instalaciones, ya sean industriales, comerciales, de colectividades, comunidades de propietarios, de hostelería, deportivas, museos, bibliotecas, centros culturales, domicilios o cualesquiera otras.
- Otros servicios que dentro de la actividad indispensable de la empresa cliente, sea complementaria a la que es propiamente la venta del producto o servicio.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1, y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tiene «Expertus Multiservicios, Sociedad Anónima», en las provincias de Madrid y Barcelona.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

Vigencia y duración. El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del 1 de abril del 2016, con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado». La vigencia del presente Convenio será de cinco años, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.

#### Artículo 5. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado, con acuse de recibo, por alguna de las partes en tiempo y forma. La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se estará a los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, no obstante ambas partes acuerdan la ultractividad de sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales mientras no se acuerde un nuevo convenio colectivo.

#### Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. Por ser condiciones mínimas

las de este convenio colectivo se respetaran las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

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. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza, o entre conceptos extrasalariales entre sí, del mismo modo, es decir, cualquiera que sea su naturaleza.

#### Artículo 7. *Equilibrio interno del Convenio.*

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, las partes someterán a la decisión de la Comisión Paritaria quien acordará si se considera válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de este. En este caso, la Comisión Paritaria, o partes signatarias, se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución jurisdiccional, a fin de resolver el conflicto planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales.

#### Artículo 8. *Cláusula de descuelgue.*

Se podrá solicitar el descuelgue cuando la empresa acredite las razones y motivos objetivos de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y para valorar esta situación, se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y cuentas de resultados. Las empresas que aleguen las anteriores circunstancias habrán de presentar a la Comisión paritaria la documentación antes citada y la precisa a juicio de la misma que acredite la situación económica desfavorable. En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera notificada. De persistir el desacuerdo en la Comisión paritaria, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Catalunya (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento, para que manifieste opinión mediante arbitraje no vinculante.

#### Artículo 9. *Revisión salarial durante la vigencia del convenio.*

Para el año 2016 se aplicará lo dispuesto en las tablas salariales del anexo I.

Para los años 2017, 2018, 2019 y 2020 se procederán a la aplicación inicial del 95% del IPC previsto por el gobierno para ese año, regularizándose al final de cada año, cuando se conozca el dato oficial del IPC real y aplicándose dicha regularización con efectos retroactivos del 1 de enero. Las tablas vigentes en el anexo I hasta el 31 de diciembre e inmediatamente anteriores de cada año se incrementarán en el mismo porcentaje que establezca el INE a 31 de diciembre de cada año de vigencia del presente convenio (esto es, para los años 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020). En caso de que el IPC real experimentara una variación superior al IPC previsto se realizará una revisión salarial tan pronto se constate dicha circunstancia sobre la indicada cifra (sobre el IPC previsto). El incremento de salarios que en su caso proceda se efectuará con efectos del 1 de enero de cada año de vigencia del convenio sirviendo por consiguiente como base del cálculo para el incremento salarial de año siguiente. Para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las masas utilizadas para realizar los aumentos pactados en dicho año. En el supuesto de que el IPC real resultase inferior en relación con el IPC previsto por el gobierno no procederá a la devolución de salario pero si afectará esta circunstancia a efectos del incremento salarial correspondiente al año siguiente.

**Artículo 10. Comisión paritaria.**

1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, signatarios del presente convenio, cuyas funciones serán las siguientes:

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

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la Comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Cuando ambas partes sometan problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio, el acuerdo de la Comisión tendrá carácter vinculante. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, se someterá el conflicto al Arbitraje no vinculante del Tribunal Laboral de Catalunya en el plazo de siete días desde que debiera emitir el informe.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de cinco días hábiles anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de la representación de la empresa y dos de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, levantándose un acta de cada reunión que será firmada por todos los asistentes.

6. La Comisión Paritaria también será la encargada de establecer aquellas medidas que sirvan para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral impulsando, entre otras, la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades en «Expertus Multiservicios, S.A.», realizando el seguimiento en la consecución de los objetivos establecidos en dicho Plan.

**CAPÍTULO II****Organización del trabajo****Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral.**

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la Empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros y lugares de trabajo.
- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos, lugares y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, informes, utilización de teléfonos móviles, *reports* mediante equipos informáticos, etc.
- Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

## Artículo 12. *Medidas de vigilancia y control.*

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el/la trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a los derechos fundamentales. En especial, siendo medios y programas informáticos un elemento de trabajo propiedad de la empresa, solo se utilizarán para desarrollar el trabajo propio del empleado firmante, estando prohibido su uso para asuntos ajenos al mismo o a la empresa. Por razones de seguridad, organización tecnológica, mantenimiento, gestión de programas, revisión de su buen uso, sí como de cualquier medio electrónico o telemático, tales como correo electrónico y acceso a Internet, la empresa revisará, intervendrá, gravará y copiará aquellos programas, ordenadores, archivos, etc. que estime precisos, siendo un lícito control que la empleadora puede ejercer sobre la forma de utilizar los medios informáticos, que son de su propiedad, así como sobre la propia actividad laboral del trabajador, no produciéndose vulneración de derechos fundamentales en tal caso por estar previsto en el presente convenio colectivo.

## Artículo 13. *Derechos y obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad.

Así mismo el personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes 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.

## CAPÍTULO III

### Jornada de trabajo

## Artículo 14. *Jornada.*

1. La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, realizadas de lunes a domingo, para todos los años de vigencia del presente convenio, de 1.826 horas año, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo. Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta los descansos semanales, las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales), por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

2. En caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requieren.

3. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa y/o de cada servicio.

4. Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de día y medio consecutivo.

6. Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo que a la entrada en vigor de este convenio existan en virtud de pactos, contratos individuales o por mera concesión de la empresa, mientras subsistan las mismas circunstancias que las motivaron.

7. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas.

8. La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente. Por la naturaleza de los trabajos ambas partes convienen que la reducción por parte del cliente de las horas de servicio, o de la facturación, será motivo justificado de modificación sustancial de condiciones.

9. Cuando concurren causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de 9 horas diarias. Asimismo, también, podrán disminuirse en función de las necesidades de la Empresa (por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada. El eventual exceso de jornada que se realice como consecuencia de la distribución irregular se compensará con descanso. A estos efectos, por periodos mensuales se computará el número total de horas realizadas por cada trabajador. En caso de que se hubieren realizado menos horas de las pactadas, la diferencia se realizará durante los cuatro meses siguientes. Para el caso de que el trabajador hubiese realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, el exceso se compensará con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de que no resulte posible compensar el exceso de horas por descanso, la empresa las abonará como horas extraordinarias, sin poderse superar 80 horas/año. En aquellos servicios con sistemas de trabajo específico e irregular en donde no sea posible la compensación, la jornada será computada anualmente por mil ochocientos veintiséis horas. Quienes por razón de guarda legal, solicite una reducción de jornada y una concreción horaria, esta se establecerá sobre la jornada de trabajo diaria. En todo caso, la concreción horaria se establecerá dentro del horario establecido por el servicio contratado.

10. En los servicios en los que resulte necesario trabajar en régimen de turnos, se estará al régimen que se establezca al efecto en cada servicio. Cuando por causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) resulte necesario ampliar, suprimir o modificar los turnos, la dirección de la empresa comunicará a los trabajadores afectados la nueva configuración de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 15. *Calendario laboral.*

Cada delegación provincial de la empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

#### Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales, en cómputo mensual. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar



las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el máximo legalmente establecido. Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

#### Artículo 17. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de treinta días naturales de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa. La programación de vacaciones se realizara atendiendo a las necesidades del servicio, la Dirección de la empresa podrá excluir como periodo vacacional los puentes entre festivos, Semana Santa, Navidades y aquellas otras fechas en las que se prevea una especial afluencia de público en los lugares que se presta el servicio.

#### Artículo 18. *Permisos retribuidos.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO IV

#### **Movilidad funcional y geográfica**

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios. Corresponde a la empresa su determinación a los efectos de la distribución racional de su personal y facultad organizativa de la misma, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros y lugares de trabajo, y las necesidades de cobertura. Así, como las características de las actividades de la empresa, los trabajadores cuya actividad se preste con motivo de contrato o subcontrato suscrito por «Expertus Multiservicios, S.A.», con otra empresa/cliente, prestarán sus actividades laborales en el centro o lugares de trabajo de la esa empresa/cliente, o en el que ésta indique, conforme a los términos establecidos en el propio contrato.

#### Artículo 19. *Movilidad funcional.*

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador/a tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador/a. El cambio de centro de prestación de servicios que se realice por motivos comerciales o de servicio se considerará «ius variandi» siempre que respete los límites geográficos previstos en este convenio, pero en ningún caso se considerará modificación sustancial de las condiciones. En el supuesto de cambio de puesto de trabajo tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grado superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

#### Artículo 20. *Movilidad geográfica.*

1. Lugar de Trabajo: La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, asignándole otro lugar o centro de trabajo, propio o del cliente, en un radio de

60 kilómetros, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones respetando los límites de la movilidad funcional.

2. Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

## CAPÍTULO V

### Clasificación profesional del personal

#### Artículo 21. *Grupos profesionales.*

##### A. Principios Generales.

1. Se entiende por Sistema de Clasificación profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco legal que establece los distintos cometidos laborales.

2. A estos efectos, se entiende como Grupo Profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo diversas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a cada trabajador.

3. El sistema de Clasificación Profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

##### B. Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendido a los criterios que el artículo 22 del E.T. fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales

2. La clasificación profesional se realiza en Áreas de Actividad y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada Área de Actividad y a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente Capítulo, circunstancia que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, por la posesión por parte de un trabajador de laguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes al su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte del trabajador, le serán válidos y la Empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

3. De conformidad con lo dispuestos en el artículo 19 del presente convenio colectivo, la movilidad funcional dentro del Grupo Profesional estará solo limitada por la titulación necesaria y por la pertenencia al Grupo Profesional. Si el trabajador afectado por la movilidad funcional aun ostentando titulación adecuada, no reúna los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios, deberá recibir de la empresa, la formación adecuada para ello.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinador por el artículo 22 del ET, son los que se definen a continuación. La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente



será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

a) Formación.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo. Este factor se integra por:

Titulación. Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Especialización. Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

b) Iniciativa.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

C. Áreas de Actividad.

Entendemos por Áreas de Actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

a) Área Administración/Financiera.

b) Área de Producción/ Servicios.

D. Grupos Profesionales

Grupo Profesional I. Dirección.

Pertencen a este grupo los trabajadores cuyas funciones consisten en la realización de actividades complejas, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. La función primordial es la de mando, que ejerce de modo directo, ya sea personalmente o por delegación, para la consecución de los objetivos

mercantiles de rendimientos, calidad, mantenimiento de la disciplina y el normal desarrollo de la actividad.

Grupo Profesional II. Mandos y técnicos. Administración.

Mandos y Técnicos: Pertenecen a este grupo los trabajadores cuyas funciones consisten en supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de coordinar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

El personal encuadrado en este grupo profesional coordinará con los responsables de la entidad contratante del servicio todos lo relacionado con el mismo. Además, tendrá la responsabilidad directa sobre la ejecución del trabajo, y sobre la disciplina y seguridad del personal a su cargo.

Administración: Son los trabajadores cuyas funciones consisten en todas las tareas propias de oficina, teniendo responsabilidad directa sobre su trabajo y resultados obtenidos para el cumplimiento de los objetivos fijados.

Grupo Profesional III. Especialistas.

Pertenecen a este grupo los trabajadores cuyas funciones consisten en la realización de tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza por un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de un superior, pudiendo utilizar herramientas o medios informáticos y/o mecánicos de fácil manejo como apiladoras, transpalets, carros, elevadores, plataformas, máquinas de limpieza y similares.

Grupo Profesional IV. Auxiliares.

Estarán incluidos en este grupo profesional aquellos trabajadores que realicen tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados, que siguen un método de trabajado establecido, preciso y concreto.

Su responsabilidad es muy limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática, sus trabajos requieren cierta iniciativa y se ejecutan según s instrucciones establecidas, pudiendo utilizar herramientas o equipo informáticos y/o mecánicos de fácil manejo como transpalets, carros, escaleras y similares.

## CAPÍTULO VI

### Estructura salarial

Artículo 22. *Estructura salarial.*

1. El régimen retributivo pactado en el presente convenio queda estructurado en la siguiente forma:

- A. Salario base grupo.
- B. Complementos salariales.
- C. Percepciones extrasalariales: indemnizaciones y suplidos.

Los importes de los conceptos salariales y extrasalariales que figuran en este convenio con cantidad brutas.

A. Salario Base de Grupo. Se entenderá por salario base de grupo, la retribución correspondiente a cada uno de los grupo profesionales en actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactado. En este convenio el salario base de grupo es el establecido en el anexo I del presente Convenio.

Salario Hora. Será el cociente que resulte de dividir el salario en cómputo anual que figura en las tablas salariales del convenio, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente convenio.

B. Complementos salariales. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- Complementos personales: complemento *ad personam*.
- Complementos de puesto de trabajo:
  - Plus nocturnidad.
  - Plus voluntario.
- Complemento de cantidad o calidad de trabajo: horas extraordinarias, plus de festividad, etc.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: paga extraordinaria de Navidad y paga extraordinaria de verano.
- Antigüedad: A partir de la entrada en vigor del presente convenio colectivo, no de devengará otra cantidad por este concepto. Así todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tienen derecho a percibir en concepto de antigüedad, la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del convenio, manteniendo su montante, que pasará a englobar el complemento *ad personam*.

Plus de nocturnidad. Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza o se acuerde su compensación por descanso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.2 del E.T. Cuando las horas nocturnas sean retribuidas, según acuerdo entre empresa y el trabajador, su importe queda fijado en el valor equivalente de la hora ordinaria, incrementado en un 25%. Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

A todos los efectos, el salario hora ordinario será el resultante de multiplicar el salario mensual por doce y dividido por 1.826.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del E.T., cuando el trabajo se realice parcialmente en periodo nocturno y diurno, se abonará el plus de nocturnidad únicamente en las horas trabajadas en el periodo nocturno.

Plus de festividad o festivos. Aquellos trabajador/as que no se hayan contratado específicamente para realizar trabajos en festivos, y que deban prestar sus servicios cualquiera de los catorce días festivos nacionales provinciales y locales, declarados como tal en el calendario del ejercicio, percibirán un plus mínimo del 40% sobre el salario día, según contrato.

Percepciones extrasalariales. Indemnizaciones o suplidos. Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualesquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado. Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las compensaciones por gastos de transporte (plus transporte) dietas y kilometraje. El Plus transporte se abonará en proporción al tiempo efectivo de trabajo, este plus transporte no se abonará en vacaciones.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que le correspondan en proporción a la jornada pactada, excepción hecha de las dietas que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro, dentro de los cinco días siguientes al mes natural de devengo.

En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

## CAPÍTULO VII

**Retribuciones no salariales**Artículo 23. *Kilometrajes.*

La empresa abonará en concepto de «Kilometraje» la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado y por razones exclusivas de trabajo, a aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo necesiten realizar desplazamientos por cuenta de la empresa. Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Agencia Estatal de la Administración Tributaria, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

Artículo 24. *Dietas.*

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

A) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador: Por gastos de manutención: 24 euros/diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 48 euros/diarios, si lo es en el extranjero.

B) Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 12 euros o de 24 euros/diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente. Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda.

## CAPÍTULO VIII

**Empleo y contratación**Artículo 25. *Contratación.*

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores. No obstante y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrá optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

– Contratos por obra o servicio determinado: Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato. Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre «Expertus Multiservicios, S.A., y cualquier otra empresa, que tengan una duración determinada, o aunque incierta, tenga una duración temporal. La duración máxima de estos contratos será de tres años.

– Contrato eventual. Es el contrato que se formaliza para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En caso de que el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida,

podrá prorrogarse por una sola vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

– Contratos de interinidad. Es el contrato que se formaliza para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá utilizarse este tipo contractual para sustituir al personal que haya causado baja por situaciones relacionadas con la maternidad, el embarazo, incapacidad temporal, excedencias, permisos, descansos, libranzas y vacaciones.

– Contratos fijos-discontinuos: Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere. La llamada al trabajador se llevará a efecto con la antelación mínima de una semana, pudiéndose reducir dicho mínimo cuando las circunstancias de la contratación lo requieran. El medio para llevar dicha comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

– Contrato a tiempo parcial: De acuerdo con el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales periodos, por el que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que será proporcional al de la jornada habitual completa establecida en el Convenio Colectivo para el grupo profesional de que se trate. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

– Contrato para la formación y el aprendizaje: El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa. Las partes acuerdan expresamente que la duración de los contratos de formación y aprendizaje no pueda ser inferior a seis meses ni superior a tres años, conforme a la legislación laboral vigente. Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

**Artículo 26. Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado.**

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio. El cese se comunicará al trabajador por escrito, y con una antelación mínima de quince días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a un año. No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del presente Convenio.

**Artículo 27. Ceses.**

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Directivo y titulado: dos meses.
- Personal Técnico y Administrativo: un mes.
- Resto de Personal: quince días. (Naturales).

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculando sobre el total de conceptos salariales que el trabajador estuviera percibiendo en el momento del cese. El preaviso deberá ejercitarse por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo. La liquidación se pondrá a disposición de los trabajadores dentro de los quince días siguientes a la fecha de baja. Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador/ no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los mismos, o bien descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

#### Artículo 28. *Período de prueba.*

Se estará a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, en cualquier caso los periodos serán de trabajo efectivo, descontándose por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

#### Artículo 29. *Igualdad y no discriminación.*

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este Convenio, y recogidos de forma expresa en el Plan de Igualdad de «Expertus Multiservicios, S.A.».

### CAPÍTULO IX

#### Régimen disciplinario

#### Artículo 30. *Faltas y sanciones.*

1. Faltas: Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa reguladas por este Convenio se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación. Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

##### A) Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, sin que exista causa justificada.

2. La no comunicación con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, aún por breve tiempo, durante la jornada, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva, para la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, y no fuera cauda de accidente.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes, así como, la falta de diligencia en la utilización o el mal uso de los mismos y de los productos químicos cuando se utilicen para el desarrollo de sus funciones. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá calificarse como grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ellos en asuntos de leve incidencia.



6. Las faltas de respeto y consideración de carácter leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal, personal de la empresa cliente e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y el uso de palabras malsonantes e indecorosas.

7. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

8. La falta de aseo y limpieza personal así como de uniformes y equipos de manera ocasional.

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

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

11. No cursar en tiempo máximo de tres días los partes de baja y confirmación por periodos de enfermedad, así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

12. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador.

13. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves e injustificadas por tiempo superior al necesario.

B) Son faltas graves:

1. La comisión de dos faltas leves en el periodo de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a los cinco minutos, o hasta tres faltas superiores a quince minutos cada una de ellas, sin motivo justificado en un periodo de tres meses.

3. No notificar, con cuarenta y ocho horas de antelación, la ausencia al trabajo y no justificarla, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4. La falta de asistencia al trabajo de un día dentro del periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si como consecuencia de la ausencia se causara grave perjuicio al servicio y por extensión a la empresa.

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

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control, sancionándose tanto al que ficha como al trabajador suplantado.

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

8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los tres días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas.

9. El empleo de tiempo, uniforme, material, útiles o maquinaria en asuntos ajenos al trabajo o en beneficio propio.

10. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo, útiles y material diverso necesario para la realización de los servicios, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Serán calificadas como muy graves si tuvieran especial relevancia.

12. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.

13. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o útiles, podrá ser considerada como falta muy grave.

14. Realizar sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

15. Las riñas tanto fuera, como en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

16. No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quién les represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones o en la maquinaria y/o locales.

17. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

18. El incumplimiento de instrucciones u órdenes referidas a la prevención de riesgos laborales, instrucciones de trabajo, procedimientos, uso de equipos de protección individual, prevención, etc.

C) Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave dentro del periodo de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidades cometidas dentro del periodo de seis meses o veinte de un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

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

4. La desobediencia continuada y/o reiterada.

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

6. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para el desarrollo de la actividad productiva, o pueda llegar a causar accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

7. 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.

8. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como la manipulación o falsificación de información y/o documentación para prolongar aquella situación.

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

10. La embriaguez dentro de jornada laboral de conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

14. 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.

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

16. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa.

17. El abuso de autoridad.

18. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio, si no media autorización de la misma.

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

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio.

21. Estar dormido, o bajo síntomas de embriaguez o intoxicación por estupefacientes en el momento de prestación del servicio, de conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

22. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para la persona objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

23. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que tal incumplimiento derive en un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

24. El uso de forma abusiva y para fines particulares de medios que la empresa pone a disposición del trabajador para uso meramente profesional, como son teléfonos, teléfonos móviles, fax, correo electrónico e internet, así como cualquier herramienta de trabajo.

25. La alegación de causas falsas para las licencias y permisos.

26. La omisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información que pueda suponer un perjuicio importante para la empresa o empresa cliente donde desarrolla su actividad.

27. El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.

2. Sanciones: Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

B) Faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

C) Faltas muy graves.

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Despido. Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 31. *Procedimiento de imposición de sanciones.*

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

## CAPÍTULO X

**Representación legal de los trabajadores y derechos sindicales**

Artículo 32. *De los representantes de los trabajadores en la empresa.*

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Delegado de personal o, en su caso, el Comité de empresa que tendrán las facultades derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Derechos y deberes.*

La representación legal de los trabajadores de la empresa «Expertus Multiservicios, S.A.», gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente. Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Artículo 34. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.*

Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

1. Tablón de anuncios: La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

2. Local: La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características de las instalaciones lo permitan.

Artículo 35. *Crédito horario.*

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa, con acuse de recibo, con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 36. *Derechos de información.*

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores. Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 37. *Descuento de la cuota sindical.*

Ambas partes firmantes de común acuerdo, establecen que la empresa 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, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha

cantidad. La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante periodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

## CAPÍTULO XI

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 38. *Seguridad y salud.*

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan o puedan emitirse.

#### Artículo 39. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran. La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

#### Artículo 40. *Formación e información.*

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

#### Artículo 41. *Coordinación de actividades empresariales en materia de Seguridad y Salud Laboral.*

Dado que un número importantísimo de los trabajadores afectados por el presente Convenio, desempeñan su actividad en centros de trabajo de empresas terceras o clientes, las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de que se implementen todas las medidas de información necesarias respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en dichos centros, y en especial, que los riesgos inherentes a los trabajadores del sector, derivados del centro de trabajo, estén evaluados en los planes de empresas donde se presta el servicio. La protección de los trabajadores, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una serie de acciones preventivas en el ámbito de actuación de cada una de las empresas afectadas por este convenio, acciones preventivas que tendrán como fin la eliminación de los riesgo en su origen, y la reducción o el control mediante la correspondiente evaluación de todos aquellos que se pudieran eliminar. Para ello se adoptarán las medidas necesarias tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evolución técnica y organizativa de cada empresa para la adaptación del

trabajo a la persona y así protegerle de una forma eficaz frente a los riesgos laborales. Estas acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1.º Los Riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor de riesgo o el riesgo en si mismo y en el momento de ser identificado. Nunca primará interés de ninguna índole, que impida su eliminación, reducción o control.

2.º En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías, se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudieran ocasionar las nuevas implantaciones.

3.º La Empresa garantizará a los trabajadores servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realiza y herramientas que utiliza, y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad del trabajador.

4.º Respecto a la protección a la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

5.º Las empresas a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con lo previsto en su artículo 18.

6.º Los miembros de los órganos de representación en materia de Seguridad Salud que pudieran crearse de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la de nuevas tecnologías así como de los sistemas de implantación y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7.º El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

8.º La empresa afectada por este convenio, será responsables y exigirá a las empresas titulares del centro de trabajo, la información relativa a los riesgos de tales centros de trabajo que puedan afectar a las actividades de sus trabajadores.

9.º En todas aquellas situaciones, donde el trabajo a turnos o nocturnos, según la definición establecido en el Convenio 171 de la OIT, sea necesario e imprescindible, se adoptarán las medidas que sean necesarias para mitigar los efectos negativos sobre la salud de los trabajadores. Estas medidas recogerán todas las recomendaciones que para estas situaciones hacen los convenios 171 de la OIT en los artículos 4,7 y 10 principalmente. Asimismo, en el manipulado de sustancias tóxicas, explosivas o de cualquier índole que pudiera resultar peligrosas, en primer término se estudiará la forma de sustituirlas por otras inocuas, y en el caso de no poder sustituirlas se adoptaran todas las medidas de prevención que fueran precisas, sin descartar ninguna.

#### Artículo 42. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a los trabajadores de los Grupos Profesionales III y IV, la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, dicha ropa, cuando sea de seguridad, deberá estar de acuerdo con la normativa europea, hecho que podrá ser comprobado en todo momento por el comité de seguridad y salud. Su uso será obligatorio, excepto cuando



la empresa decida que no es necesaria por las características del servicio, obligándose los trabajadores a mantener las prendas en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen. En el supuesto que el trabajador cause baja en la empresa, estará obligado a devolver a la misma las prendas en vigor.

## CAPÍTULO XII

### Mejoras sociales

#### Artículo 43. *Seguro colectivo.*

La empresa afectada por este Convenio Colectivo tendrá concertada con una compañía de seguros una póliza que cubra una indemnización de 10.000 euros en caso de accidente de trabajo, incluido in itinere, con resultado de muerte o invalidez absoluta permanente. Los capitales entrarán en vigor a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo. Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

## CAPÍTULO XIII

### Formación profesional

#### Artículo 44. *Principios generales.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

#### Artículo 45. *Objetivos.*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- A) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- B) La especialización dentro del propio trabajo.
- C) La reconversión profesional.
- D) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

#### Artículo 46. *Información.*

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

## CAPÍTULO XIV

### Derecho supletorio

#### Artículo 47. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

**ANEXO I****Tabla salarial para el año 2016**

Grupos profesionales	Salario base mes	Plus transporte mes	Pagas extras semestrales	Salario anual
Grupo I.	1.800,00	–	1.800,00	25.200,00
Grupo II.	1.000,00	–	1.000,00	14.000,00
Grupo III.	850,00	30,00	850,00	12.230,00
Grupo IV.	660,00	30,00	660,00	9.570,00