

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

10327 *Resolución de 14 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de SPN Empauxer, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la SPN Empauxer, S.L. (código de convenio n.º 90102262012015), que fue suscrito con fecha 28 de mayo de 2015, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los delegados de personal en representación de los trabajadores afectados, 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, 14 de septiembre de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

**I Convenio colectivo 2015-2016-2017-2018 de empresa SPN Empauxer, S.L.
(CIF: B-15965593)**

CAPÍTULO I

Extensión y eficacia

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas de las relaciones laborales entre SPN Empauxer, S.L., y sus trabajadores, cualquiera que sea su grupo profesional, 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, y que se encuentran incluidos en su ámbito funcional, personal y territorial.

Este convenio será de aplicación a los trabajadores que desarrollen su actividad laboral para la empresa, cuando esta contrate servicios propios de su actividad. En el supuesto que entrase en vigor un convenio colectivo sectorial de ámbito superior que regule el mismo ámbito funcional y territorial del presente convenio el presente texto se adecuará al nuevo convenio colectivo sectorial de conformidad con la legislación vigente, manteniendo los trabajadores todas las condiciones laborales que mediante este convenio hubieran sido mejoradas respecto del nuevo convenio sectorial.

Salvo pacto en contrario con los trabajadores afectados, no será de aplicación el presente convenio colectivo a las relaciones laborales que, aun estando dentro del ámbito funcional de este convenio se les viniera aplicando con anterioridad a la entrada en vigor

de este convenio colectivo, una normativa convencional diferente con condiciones superiores a las de este convenio por lo que las citadas relaciones laborales seguirán rigiéndose por la citada normativa en los términos legalmente establecidos.

Las partes que conciertan este Convenio son:

La Representación Empresarial designada por la Dirección.
La Representación Legal de los Trabajadores.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente acuerdo:

a) Las personas que, en el ejercicio libre y autónomo de su profesión u oficio, estén ligadas a la Empresa mediante contrato de arrendamiento de servicios, para trabajos específicos y que lo efectúen bajo su propia organización, jornada y horarios, útiles y herramientas.

b) Los trabajadores de las empresas de alquiler de vehículos.

c) El personal de alta dirección, de acuerdo con el art 2.º1 a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.

d) Personal Becario, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

Bajo la denominación «perspectiva de género», que las partes asumen plenamente, cualquier referencia, indicación o alusión, directa o indirecta, expresa o tácita, que se haya en el articulado del presente acuerdo Colectivo al Trabajador o Trabajadores de la Empresa habrá de entenderse realizada a todos, hombres y mujeres, en la primera acepción del término relativo a los primeros establecido en el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, salvo que expresamente se determine otra cosa. De igual modo, por idénticas razones de exclusión de cualquier atisbo de discriminación por motivos de sexo y en iguales condiciones, las denominaciones de todas las categorías profesionales expresadas en el texto del presente acuerdo Colectivo deberán entenderse referidas a ambos géneros, esto es, a mujeres y hombres.

Artículo 2. *Ámbito territorial, vigencia y prorrogación.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación en los centros de trabajo que la empresa tiene en Madrid y A Coruña y aquéllos otros que cumpliendo con los requisitos legales, pudieran en el futuro adherirse al mismo.

Artículo 3. *Ámbito temporal, vigencia y prorrogación.*

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante lo previsto en el párrafo anterior, los efectos de este Convenio serán a partir 1 de junio de 2015.

La vigencia de este Convenio se extiende a lo largo del período comprendido desde el día 1 de junio de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro de su mismo ámbito y eficacia.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio Colectivo, se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso el 31 de diciembre de 2018. No obstante, la Comisión Negociadora se constituirá con anterioridad a dicha fecha a petición de cualquiera de las partes legitimadas.

CAPÍTULO II

Absorción y compensación

Artículo 5. *Absorción y compensación.*

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual. Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6. *Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en el mismo.

Artículo 7. *Publicación.*

El presente acuerdo será presentado ante la autoridad Laboral competente a efectos del pertinente registro y depósito, así como su inserción en el BOE.

CAPÍTULO III

Contenido mínimo

Artículo 8. *Contenido mínimo.*

a) Procedimiento para solventar de manera efectiva las discrepancias que pueda surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3:

La inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, es un mecanismo excepcional y extraordinario basado en el acuerdo y solo justificado por la existencia de causas económicas graves, entendiéndose por estas aquellas que puedan poner en riesgo la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo.

Cuando la empresa desee acogerse a la inaplicación de las condiciones laborales aquí pactadas, de acuerdo con el artículo 82.3 del ET, deberá cumplir con el siguiente procedimiento:

1. Comunicación a la Representación Legal de los y las Trabajadoras (RLT) de las causas por las cuales manifiesta su interés para no aplicar las condiciones laborales.
2. Dicha comunicación irá acompañada de documentación suficiente y fehaciente para que la RLT pueda proceder a su examen.
3. Apertura de un periodo de consultas de 15 días entre la empresa y RLT.
4. 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 máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.
5. Tras el agotamiento del período de consultas, y la intervención de la Comisión Paritaria, sin acuerdo, las partes se someterán a los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos (conciliación o mediación), en cuyo caso el arbitraje y la posibilidad posterior de acudir al ORPRICCE solo será posible con el acuerdo entre la empresa y la RLT.
6. El acuerdo necesario para la inaplicación de las condiciones del convenio colectivo incluirá compromisos sobre el mantenimiento del empleo.

b) Comisión paritaria:

En el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio, se creará una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento y otras atribuciones que legalmente le puedan corresponder. Estará autorizada para aprobar reglas de desarrollo reglamentario de las estipulaciones del convenio colectivo, sin alteración de su contenido sustancial.

La misma estará constituida paritariamente por representantes de la empresa y por la Representación Legal de los y las Trabajadoras.

Ambas partes, convienen, con carácter previo a cualquier medida de presión, en someter a la Comisión Paritaria cuantos problemas, discrepancias o conflictos puedan surgir de la aplicación o interpretación del Convenio.

Ante situaciones de desacuerdo en la Comisión Paritaria, las partes convienen someter tal discrepancia al procedimiento de mediación establecido en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos de la Comunidad Autónoma correspondiente al centro de trabajo. En todo caso el procedimiento de arbitraje tendrá lugar mediante acuerdo de ambas partes.

La intervención de la Comisión Paritaria y, en su caso la utilización de los procedimientos descritos, resultan preceptivos y previos a la incoación de cualquier procedimiento judicial y/o administrativo que se pudiera interponer respecto al objeto y materias que le son asignadas.

Las convocatorias de la Comisión Paritaria serán efectuadas en principio por la Presidencia, o en su defecto por cualquiera de las partes.

En las convocatorias de reunión deberá figurar el orden del día que propone la parte convocante, sin perjuicio de que pudiera verse ampliado por otras materias a propuesta de cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días desde la fecha de comunicación de la solicitud de reunión.

Todos los acuerdos deberán tomarse por acuerdo entre la parte social y la empresarial, siendo la persona designada para la Secretaría la encargada de comunicar las resoluciones que se adopten.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar acta de las reuniones y archivar los asuntos tratados, que se pondrá en conocimiento de toda la plantilla. Los acuerdos serán registrados ante la autoridad laboral competente cuando haya lugar a ello.

De acuerdo con la legislación de aplicación, la Comisión Paritaria podrá poner en marcha procedimientos de modificación de este Convenio durante la vigencia del mismo, a través de acuerdos parciales que afecten a uno o varios preceptos, a través de la modificación de artículos existentes, o de la inclusión de nuevos, que pretendan una mejora de las condiciones materiales y jurídicas de las personas trabajadoras, y/o pretendan mejorar la eficacia y eficiencia del servicio.

Cuando se ponga en marcha este proceso de negociación parcial, se procederá de la siguiente forma:

1. La Comisión Paritaria del Convenio determinará los artículos y/o materias de modificación o nueva negociación.
2. La Comisión Paritaria del Convenio se transformará en Comisión Negociadora, que únicamente tratará de los artículos y/o materias determinadas por la Comisión Paritaria como materias negociables del Acuerdo Parcial.
3. La Comisión Negociadora, estará compuesta por la parte empresarial y por la Representación Legal de los y las Trabajadoras al momento de la constitución de esa comisión negociadora de acuerdo con la legislación de aplicación.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria el de la sede de la empresa en la siguiente dirección: SPN Empauxer, S.L., Edificio Segur. C/ Juan de Mariana, 15. 28045 Madrid.

Se crea además una cuenta de correo electrónico para la presentación de toda solicitud a la Comisión, con el nombre: paritariaspn@grupossegur.com que será redirigido a todos los miembros que formen la Comisión Paritaria.

c) Medidas en materia de Igualdad:

Dando cumplimiento a la obligación impuesta por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se acuerda la adhesión plena al Plan de Igualdad de la empresa matriz Segur Ibérica, S.A., inscrito por Resolución de 1 de febrero de 2012 de la Dirección General de Empleo y publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 16 de febrero de 2012.

CAPÍTULO IV

Principios generales

Artículo 9. *Principios generales.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los trabajadores, por medio de sus representantes legales, tendrán las funciones que les otorga el presente Convenio, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes, teniendo funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

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 responsabilidades de cada Delegación, Subdelegación y Departamento.

Artículo 10. *Normas.*

La organización del trabajo estará sujeta a la legislación laboral vigente y comprende entre otras las siguientes normas.

a) La adjudicación a cada trabajador, por parte de la empresa, del número de elementos y de tarea necesaria, correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

b) El personal deberá prestar la debida atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal así como las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y sus clientes.

c) La movilidad y redistribución del personal de la empresa típica de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción de acuerdo con las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo.

d) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de modo que los trabajadores puedan comprender con facilidad, incluso en los casos en los que se aplique un sistema de remuneración con incentivos y/o primas.

CAPÍTULO V

Prestación del trabajo

Artículo 11. *Prestación del trabajo.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo en razón de sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin podrán establecerse planes de formación, cursos

profesionales, de perfeccionamiento y adiestramiento. Asimismo se potenciará la contratación de personas con discapacidad.

En su caso, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar por la misma, cuyo contenido tendrá como objeto los siguientes fines:

Promoción socio-laboral.

Corrección de deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal, o para adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de su grupo profesional.

El ascenso, dentro de línea directa de promoción profesional.

Perfeccionamiento profesional.

Artículo 12. *Confidencialidad.*

El carácter confidencial de la prestación de servicios hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

CAPÍTULO VI

Grupos profesionales

Artículo 13. *Clasificación del personal.*

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse: por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada en la legislación vigente.

a) Será personal contratado para obra y servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando finalice la obra o servicio.

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

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente o se reduzca parcialmente el contenido del mismo, se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio, con el fin de adecuar de esta forma la plantilla de dicho servicios a las necesidades de producción.

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

b) Será personal eventual aquél que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

c) Será personal interino aquél que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral temporal, vacaciones, supuestos de excedencia del artículo 26 de este Convenio Colectivo, cumplimiento de sanciones, bajas por maternidad, etc.

d) 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 contrato, como el de aquéllos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las legislaciones vigentes en cada momento.

Contratos indefinidos.

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 la legislación vigente.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquellos, o los que hayan superado los límites establecidos en la legislación vigente.
- d) El personal interino, que una vez incorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.

Artículo 14. *Clasificación según la función.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será clasificado teniendo en cuenta:

- a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional que posibilite la integración de todo el colectivo de trabajadores en las tareas productivas, acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es enunciativa, no limitativa, y responde al momento actual de la Empresa, pero dada la evolución del mercado de trabajo en las actividades de externalización de servicios, procesos productivos o tareas asociadas a los mismos, sería susceptible de adaptarse en un futuro a las nuevas funciones y tareas que aparezcan como consecuencia de dicho mercado, y cabría la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales. De toda esta evolución, la dirección de la Empresa informará a la Comisión Paritaria.

No son exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional, pues todo trabajador incluido en el ámbito de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las funciones prevalentes de un determinado grupo, deberá ser remunerado con arreglo al nivel retributivo que a tal grupo se le asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo profesional superior o inferior y el respeto a las titulaciones exigidas.

Cualquier función que se desarrolle lo será respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, si el empleado observara alguna circunstancia que pudiera ocasionar un accidente, deberá comunicarlo adecuadamente y de inmediato al mando.

A los efectos de determinar la movilidad funcional a que se refiere el párrafo anterior, las partes establecen la clasificación profesional que se especifica a continuación.

A efectos de desarrollar a nivel convencional el contenido del artículo 39 del E.T., los trabajadores quedarán encuadrados dentro de los grupos que a continuación se relacionan.

Clasificación profesional.

Grupo Profesional I. Personal directivo, titulado y técnico.

Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etcétera, en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación: Poseerán titulación universitaria de grado superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas comprendidas en este grupo:

Dirección y responsabilidad de la empresa en todos los aspectos, con amplia preparación técnico-práctica y título adecuado (Director general).

Gestión y coordinación de un ámbito genérico de actividad o producto, desarrollando asimismo cuantas funciones y comportamientos sean necesarios, incluidos los comerciales, con el fin de hacer posible la obtención de los mejores resultados económicos en tal ámbito, todo ello sometido a las instrucciones, directrices y planteamientos emanados de la Dirección General.

Asunción de dirección y responsabilidad de funciones administrativas, de gestión financiera o contable, o de gestión de personal, en su más amplio sentido (director comercial, director de RRHH, director de división, director regional, delegado provincial/gerente).

Grupo profesional II. Personal de administración, oficinas, ventas y mandos Intermedios.

Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo, realizarán funciones que:

Se relacionan con tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Significan la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Comportan responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente

emanadas de personal perteneciente al grupo profesional superior y a los que deben dar cuenta de su gestión.

Afectan a la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

La realización de tareas con responsabilidad de mando, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como con autonomía dentro del proceso.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios de grado medio o experiencia adquirida en el puesto de trabajo. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este Grupo.

Tareas comprendidas en este grupo:

Cometidos de asesoramiento técnico, estratégico y operativo, con supervisión y control, por sí o a través de otro, del desarrollo de actividades, procedimientos, etc., manteniendo entrevistas con los clientes, e informando y recomendando criterios de actuación al respectivo Jefe.

Elaboración de documentos de cualquier índole, incluidos cuadrantes.

Asignación de labores a los operarios, solventando incidencias (jefe de personal, jefe de departamento, técnico de prevención, técnico comercial, jefe de servicios).

Labores consistentes en la verificación y comprobación del exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas al personal de los grupos profesionales III, IV, y V, dando cuenta inmediata al jefe de servicio de cuantas incidencias observe y tomando las medidas que éste último estime oportunas para la correcta prestación del servicio. Organización del trabajo bajo la supervisión del jefe de servicio (supervisor, coordinador de servicios).

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 utillaje el primero, y de la promoción comercial y captación de clientes el segundo, estando ambos bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la empresa (jefe de primera).

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 de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende (jefe de segunda).

Actuando bajo las órdenes de un jefe, tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas (oficial de primera).

Con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realizará tareas administrativas y contables que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa (oficial de segunda).

Con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realizará tareas comerciales (vendedor).

Grupo profesional III. Personal operativo.

Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán trabajos de ejecución autónoma, pudiendo tener contenido de actividad intelectual y/o de interrelación humana, así como autonomía dentro del proceso, comportando bajo su supervisión la responsabilidad de las mismas pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación de Formación Profesional o asimilada, Bachillerato o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con conocimientos y experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Tareas comprendidas en este grupo:

El trabajador realizará, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, las tareas que le sean asignadas que requieren una formación técnica demostrable o experiencia suficientemente acreditada.

Trabajos, realizados con alto grado de iniciativa y responsabilidad, y de forma manual o mecanizada.

Actividades (realizadas con medios informáticos, mecánicos o manuales) de confección de partes, presupuestos, redacción de correspondencia, informes, liquidaciones, cálculos, estadísticas, entrega de vestuario, confección de pedidos, pagos, atención a clientes o personal, etc., que afectan a la totalidad o una muy gran parte de la actividad de la empresa.

Información, acompañamiento y guía en conferencias, exposiciones de una manera profesional e individualizada.

Actividades auxiliares que, con debida formación o experiencia, consistan en atención y apoyo en casos de emergencia o similares, con práctica en su caso de primeros auxilios y aviso a bomberos, ambulancias o fuerzas de seguridad, previo desalojo de las instalaciones. Apertura y cierre de accesos. Tareas de prevención y control de pérdidas, objetos abandonados, mercancías, etc. Elaboración de documentos relacionados con las actividades anteriores, no sólo relativo a incidencias, sino a estudios de nivel (auxiliar de servicios de emergencias, auxiliar de pérdidas, preventistas o bomberos).

Tareas comprendidas en una profesión u oficio para cuyo desempeño se requiera la obtención del correspondiente título o acreditación profesional de carácter oficial.

Grupo profesional IV. Personal operativo.

Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán tareas que se ejecuten bajo dependencia de encargados o de profesionales, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: Graduado escolar, graduado en ESO o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o permiso de conducir.

Tareas comprendidas en este Grupo:

El trabajador realizará, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares.

Actividades (realizadas con medios informáticos, mecánicos o manuales) de apoyo en las tareas ordinarias de oficina, tales como realización de fotocopias, transcripción de escritos o listados, archivo clasificación de expedientes, grabación de datos.

Tareas como recibir a los clientes, informarles, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, en general, la persona estará encargada de las buenas relaciones entre los visitantes y las instalaciones.

Información, recepción, orientación y en su caso, acompañamiento de clientes.

Verificación de entradas y salidas ordinarias de los clientes y mercancías. Apertura y cierre ordinario de instalaciones.

Organización y control de la evacuación de clientes, visitantes y trabajadores que se encuentren en las instalaciones del servicio cuando se requiera por cualquier motivo.

Exigencia del cumplimiento de las normas propias del establecimiento (prohibición de fumar, conducta correcta, acceso a zonas restringidas, etc...)

Aplicación de procedimientos internos del servicio en la recepción y expedición de mercancías en la zona de carga y descarga de los vehículos transportistas.

Depósito, etiquetado, comprobación de roturas e inventario de todo tipo de mercancías existentes en el establecimiento.

Funciones básicas de lavado y preparación de vehículos.

Funciones básicas de traslado y movimientos de vehículos.

Labores de manipulación, carga y descarga, y reposición de mercancías, realizadas manualmente o mediante máquinas de manejo sencillo, y realización de tareas que únicamente requieren esfuerzo y atención, sin experiencia práctica operativa alguna (peones).

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

Tareas de asistencia de personas con movilidad reducida, tanto física como psíquica, que se realicen en centros públicos o privados (auxiliar de PMR).

Grupo profesional V. Personal operativo.

Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizarán tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, que no precisan formación específica, y que ocasionalmente pueden necesitar un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios; en general, conocimientos a nivel de formación elemental básica: Graduado Escolar o ESO.

Tareas comprendidas en este Grupo:

El trabajador realizará, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares.

Tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un trabajador de grupo profesional superior colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad.

Tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

CAPÍTULO VII

Normas

Artículo 15. *Normas generales.*

Se establece que para ocupar plazas de ingreso, en igualdad de méritos, lo harán aquellos trabajadores que hayan desempeñado en la empresa funciones de carácter eventual, interino o temporal a satisfacción de aquélla. Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan, así como la ley de igualdad de oportunidades. En el concurso oposición, tendrá preferencia el personal de la empresa perteneciente a otro grupo profesional.

Artículo 16. *Contratos.*

Los contratos que celebra la empresa para la contratación del personal por las modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino y temporal y cualquier otro que la Norma así lo exija deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para el que se contrate, la causa de eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto, y finalmente, la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Artículo 17. *Período de prueba.*

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo:

- Grupo I. Seis meses.
- Grupo II. Cuatro meses.
- Grupo III. Dos meses.
- Grupo IV. Dos meses.
- Grupo V. Dos meses.

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

La situación de incapacidad temporal, a excepción de la acaecida por accidente de trabajo, 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 al grupo profesional para el que fue contratado.

Artículo 18. *Seguridad y salud laboral en el trabajo.*

La empresa se compromete a integrar la prevención de los riesgos laborales en el conjunto de sus actividades, en los procesos de organización y de condiciones de trabajo, dotando a los trabajadores de las necesarias medidas preventivas, adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y vigilando el cumplimiento de las medidas de prevención.

La empresa considera la seguridad y salud de los trabajadores como un elemento fundamental para el propio éxito empresarial, generando una actitud positiva de la dirección de la empresa, de sus mandos intermedios y de los trabajadores en general. Para poder llevar a buen fin este objetivo será de aplicación lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, sus normas reglamentarias de desarrollo que la complementen y demás normativa concordante.

En consonancia con lo expuesto, para el buen funcionamiento de la gestión preventiva dentro de la empresa se aplicarán las siguientes normas y criterios:

- 1.º Evaluaciones de riesgos.

Se realizarán las evaluaciones de riesgos de todos los puestos de trabajo según sus funciones y tareas, así como la de todas las instalaciones y centros propios de la empresa. Se tomarán las medidas preventivas que resulten de las evaluaciones de riesgos, debiéndose comunicar el inicio de las evaluaciones al delegado de prevención.

- 2.º Coordinación de actividades empresariales.

Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y RD 171/2004, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, la empresa, cuando preste sus servicios en centros de trabajo ajenos, debe recabar de los titulares de los mismos 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, para informar y formar a sus respectivos trabajadores. De todo ello será informado el delegado de prevención.

3.º Accidentes e incidentes.

Todos los accidentes e incidentes laborales sufridos por los trabajadores de la empresa serán investigados en el plazo máximo de 48 horas y se tomarán las medidas preventivas adecuadas para su no repetición. Los Delegados de prevención serán informados siempre de los accidentes de trabajo en dicho plazo, y si fuese grave, muy grave o fallecimiento, se comunicará de inmediato.

4.º Formación e información.

Todos los trabajadores al inicio de su contratación serán informados de los riesgos específicos de su actividad, así como de las medidas preventivas que tenga que adoptar en emergencias. Todos los trabajadores de la empresa recibirán la formación adecuada en prevención de riesgos acorde al puesto de trabajo a desempeñar. La empresa deberá proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de al menos 30 horas de duración.

5.º Vigilancia de la salud.

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo. Para ello el servicio de prevención ajeno creará unos protocolos de reconocimiento médico, según los riesgos a los que estén expuestos los trabajadores de la empresa.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando éstos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para él mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

Se entregará a todos los trabajadores el resultado del reconocimiento médico, manteniendo en todo momento la confidencia de los resultados.

6.º Medidas de emergencia.

La empresa deberá tener implantado en todos sus centros de trabajo un Plan de Emergencias, debiendo estar informados todos los trabajadores de dicho Plan. El Delegado de Prevención será informado de las personas designadas para las medidas de emergencia.

7.º Equipos de trabajo y de protección personal.

Cuando la empresa entregue un equipo de trabajo o un equipo de protección individual (EPI), el trabajador que lo reciba deberá ser informado del manejo, funcionamiento, mantenimiento, así como del manual de instrucciones, debiendo firmar el recibí correspondiente. Los equipos de protección personal (EPI's) que la empresa entregue serán de uso obligatorio. Previamente el delegado de prevención será informado.

8.º Trabajadores especialmente sensibles y protección a la maternidad.

La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que tengan reconocida una discapacidad física, psíquica o sensorial, a los menores de 18 años, a las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, siendo informado el Delegado de Prevención.

De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia. Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

CAPÍTULO VIII

Ascensos

Artículo 19. *Ascensos y provisión de vacantes.*

Cuando se produzca una vacante dentro de la empresa, será potestad de la misma, proceder a su amortización.

Cuando la empresa opte por no amortizar dicho puesto de trabajo, se procederá a cubrir la vacante de conformidad con los siguientes criterios:

19.1 Si la vacante llevase adjunto a las mismas funciones de mando o de especial confianza, será potestad de la dirección de la empresa cubrir dicha vacante como libre designación.

19.2 Para el resto de los casos, se atenderá a las siguientes normas:

- a) Se atenderán los criterios de no discriminación por sexo descritos en el E.T.
- b) Los trabajadores pertenecientes a la empresa en el momento que se produzca la vacante, tendrán preferencia a ocupar dicha vacante, siempre que demuestren los requisitos de formación que dicha vacante precise.
- c) Los trabajadores que estén desempeñando funciones de superior grupo profesional en el momento de producirse dicha vacante, tendrán preferencia a ocupar dicho puesto, siempre que el desempeño de esas funciones no fuesen de forma interina hasta la adjudicación definitiva.
- d) A los puestos de personal operativo que se produzcan vacantes, tendrán preferencia los trabajadores de inferior grupo, con atención a la antigüedad en la empresa, si reúne los requisitos necesarios para el puesto.
- e) Para vacantes del apartado anterior no será necesario tener una antigüedad mínima en la empresa.

CAPÍTULO IX

Lugar de trabajo y asignación

Artículo 20. *Lugar de trabajo.*

Dadas las circunstancias en que se realizan la prestación de 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 en la manera más racional y adecuada a los fines productivos.

CAPÍTULO X

Trabajos de grupo profesional superior e inferior.

Artículo 21. *Trabajos de superior e inferior grupo profesional.*

El trabajador que realice por razones técnicas u organizativas justificadas trabajos de inferior grupo profesional al suyo, y siempre por el tiempo imprescindible para su atención, conservará el salario de su grupo profesional de origen. La empresa evitará que la realización de trabajos de inferior grupo profesional recaigan siempre en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de grupo profesional inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Procurará la empresa que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

El trabajador que realice trabajos de superior grupo profesional al suyo percibirá el salario del grupo profesional de destino, consolidado dicho salario cuando desempeñe el mismo durante de seis meses en el periodo de un año u ocho meses en el periodo de dos años.

Si durante dieciocho meses, alternos o no, el trabajador siguiera realizando las funciones del grupo profesional superior consolidará el salario de dicho grupo a partir de dicho momento.

CAPÍTULO XI

Jornada, horas y vacaciones

Artículo 22. *Jornada de trabajo y descanso.*

La jornada de trabajo para el período comprendido desde el 01/01/2015 hasta el 31/12/2018 será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo, a razón de 166 horas en cómputo mensual;

En los casos excepcionales en que un trabajador no pudiese realizar su jornada mensual por causas ajenas a su voluntad, deberá compensar su jornada en los meses siguientes.

Se entenderán como causas ajenas a su voluntad las siguientes:

Finalización del servicio con el cliente antes de que acabe el mes corriente, si no puede ser reubicado en otro centro de trabajo.

Separación del servicio a petición del cliente, y hasta su reubicación en otro servicio, en su caso.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós y las seis horas.

Cada hora nocturna de trabajo efectivo se retribuirá a razón de 0,49 euros. La retribución especificada por hora de trabajo nocturno que se consigna, lo es como incremento sobre la retribución de la hora ordinaria.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en el caso del trabajo por turnos, en cuyo caso se podrá reducir el tiempo de descanso entre jornadas, hasta un mínimo de 7 horas, compensándose la diferencia en los días inmediatamente siguientes, de acuerdo con el art. 19.2 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre, de jornadas especiales de trabajo.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderá de carácter interrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador, conforme al contrato firmado.

Las horas a trabajar para los grupos III, IV y V se comunicarán a los trabajadores al principio de cada mes.

Pudiéndose pactar una distribución irregular de la jornada mensual, para ajustar al final de año el número total de horas a la jornada anual pactada en este Convenio.

El cambio de servicio de un trabajador, conllevará la aplicación automática a dicho trabajador del cuadrante mensual o anual del nuevo servicio asignado.

El cumplimiento de la jornada y horario de trabajo será verificado por la empresa mediante controles de gestión que se establezcan en cada servicio y registrarán para todos los trabajadores asignados en el mismo.

Artículo 23. *Horas extraordinarias y horas complementarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el art. 22 de este Convenio Colectivo.

Su prestación es voluntaria, salvo que por pacto individual o colectivo se establezca otra cosa.

Se opta por abonar las horas extraordinarias en la misma cuantía que el valor de la hora ordinaria.

A los efectos de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, y demás normativa de aplicación, en la medida que estuviere vigente, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

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

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

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

La realización de horas complementarias, se regirá por lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

En contratos a tiempo parciales de carácter indefinido, se pacta que el tanto por ciento máximos sobre las ordinarias de trabajo contratadas será del 60 por 100 anual, denominándose en este caso horas complementarias configuradas como obligatorias para el trabajador.

Estas horas complementarias se retribuirán como las horas ordinarias. Las horas complementarias en los contratos a tiempo parciales de carácter indefinido se formalizarán siempre por escrito, especificándose el número de horas cuya realización podrá ser requerida al trabajador.

Artículo 24. *Vacaciones.*

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

1. Tendrán una duración de 30 días naturales, para todo el personal que lleva un año en la empresa.
2. Se abonará por el total de la tabla y por los conceptos comprendidos en ella.
3. Se establece un período vacacional que comprenderá los doce meses del año preferiblemente en los periodos de menor actividad en el servicio de que se trate.
4. Las vacaciones se podrán dividir hasta en tres periodos vacacionales y se establecerán por servicio mediante acuerdo entre empresa y trabajadores afectados. En caso de no existir acuerdo, la empresa fijará con al menos dos meses de antelación el calendario vacacional atribuyendo a cada trabajador los periodos mediante sorteo la primera vez, repitiéndose dicho calendario en los años sucesivos de forma rotativa entre

la plantilla destinada en el servicio, siempre que no exista acuerdo en contrario y mientras dicho calendario pueda ser aplicable en función de la actividad del servicio de que se trate.

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

Artículo 25. *Licencias.*

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse del trabajo sin pérdida de remuneración por alguno de los siguientes motivos:

a) Matrimonio del trabajador, 15 días. Se solicitará por escrito, y si se presentará con antelación mínima de un mes, el trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia por matrimonio y las vacaciones anuales.

Dentro de los diez días siguientes a su reincorporación al servicio, el trabajador deberá acreditar su matrimonio mediante certificado del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximos, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia al efecto en los casos de nacimiento o adopción.

Los nacimientos de hijo se acreditarán con la partida de nacimiento o Libro de Familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los diez días siguientes a la inscripción. De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad, podrá exigirse al trabajador un informe firmado por el médico o matrona que hubiese asistido al caso. La adopción se acreditará mediante la documentación oficial al efecto.

c) La licencia del trabajador para el disfrute del permiso por paternidad será según la legislación vigente.

d) Durante 1 días por traslado de domicilio.

Dentro de los diez días siguientes, el trabajador deberá acreditar su cambio de domicilio mediante certificado de empadronamiento.

e) 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.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de formación reglada según se recoge en el Estatuto de los Trabajadores.

g) Tratándose de la muerte del cónyuge, pareja de hecho acreditada, o hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, la licencia será de 2 días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador será de 4 días. En los casos de muerte o entierro de cualquiera de los familiares antes citados, la empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia, que aporte el correspondiente certificado de defunción o que exhiba el Libro de Familia en que conste.

h) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave, accidente, ingreso hospitalario o intervención quirúrgica con anestesia total o epidural del cónyuge, pareja de hecho acreditada, así como hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad de ambos cónyuges, se concederán 2 días, ampliables a 4 por desplazamiento, si éste fuese más lejos de 150 km.

i) Los trabajadores del turno de noche podrán comenzar a disfrutar de este permiso cuando se trate de una intervención quirúrgica programada, la jornada anterior a la operación, siempre que el número de días retribuidos resulte el mismo.

De las situaciones de pareja de hecho acreditada derivarán las mismas relaciones de afinidad. Cuando el causante sea la pareja de hecho, tal condición se acreditará mediante la presentación del certificado expedido por el Registro de Uniones de Hecho que exista en el ámbito municipal o autonómico o, en ausencia de éste, mediante aportación de declaración jurada y certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento correspondiente.

j) Permiso retribuido para acudir a la consulta de médico especialista de la Seguridad Social, siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador y para acompañar a los hijos menores de 13 años, siempre que no sea posible asistir fuera de las horas de trabajo.

Deberá justificarse esta necesidad, así como el tiempo empleado en la consulta, mediante volante suscrito por el facultativo; se abonarán cinco horas de permiso como máximo.

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

l) El permiso retribuido por lactancia será de una hora diaria hasta los 12 meses de edad de los hijos, que podrá fraccionar en dos medias horas o bien reducir su jornada en una hora, u optar por la acumulación de este período en un permiso retribuido continuado de 20 días. En caso de que se produjeran partos múltiples, el permiso se incrementará proporcionalmente.

Artículo 26. *Excedencia.*

Las excedencias serán de cinco clases: voluntaria, especial, nacimiento, adopción y cuidado de familiares.

1. La excedencia voluntaria.

Es la que deberá concederse por la dirección de la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, por escrito y con una antelación mínima de 15 días 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 1 año. La excedencia podrá concederse por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

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

El excedente que no solicite 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 grupo profesional; si no existiera vacante en el mismo grupo.

2. Excedencia especial. Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

a) Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la empresa.

b) Enfermedad o accidente, una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal (18 meses) y por el tiempo hasta que el trabajador reciba la Resolución del INSS sobre la calificación o no de invalidez.

Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará retribución de ningún tipo, exceptuando en caso de accidente de trabajo.

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia.

De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, el excedente causará baja definitiva en la empresa.

3. Excedencia por cuidado de hijos y familiares.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a cinco años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a cuatro años para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo.

b) El resto de excedencias no reguladas en estos artículos, se regirán por lo previsto en la legislación vigente.

Artículo 27. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores que lleven como mínimo un año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo, previo informe no vinculante de los representantes de los trabajadores. Estos permisos no serán superiores a 30 días naturales, no podrán concederse a más del 5% de la plantilla de cada servicio.

CAPÍTULO XII

Faltas y sanciones

Artículo 28. *Faltas y sanciones.*

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

Artículo 29. *Faltas leve.*

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

2. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, personal público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

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

4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pueda demostrar la imposibilidad de hacerlo.

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

Artículo 30. *Faltas grave.*

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

2. Más de dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los quince minutos, o hasta 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 la ausencia causara grave perjuicio a la empresa.

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

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

Artículo 31. *Faltas muy grave.*

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.
2. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.
3. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en las instalaciones donde se realicen las prestaciones de los servicios.
4. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, una vez tomada posesión del mismo, y la inhibición o pasividad en la prestación de los mismos.
5. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, así como la imprudencia en acto de servicio.
6. Abuso de autoridad.
7. Competencia ilícita.
8. Toda conducta que pueda considerarse de naturaleza sexual o psicológica, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe.
9. Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los derechos sindicales reconocidos.
10. Los malos tratos de palabra u obra o enfrentamientos físicos con los compañeros de superior o inferior grupo profesional, personal del cliente o visitas del mismo y provocar o participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en los centros de trabajo.
11. El hacer desaparecer uniformes y útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
12. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intención de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.
13. No cumplimentar cada día los controles de entrada y salida al trabajo según se establezcan en cada servicio y / o colaborar o encubrir las faltas de otros trabajadores en su deber de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.
14. No facilitar los datos de los conductores, cuando así lo requiera la empresa al momento de su solicitud por parte de la DGT y organismo administrativo competente.

Artículo 32. *Sanciones.*

Por falta leve:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de sueldo de uno a dos días.

Por falta grave:

- a) Suspensión de sueldo de tres a quince días.
- b) Suspensión de sueldo dieciséis días a un mes.

Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de un mes a dos meses.
- b) Despido.

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

Artículo 33. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 34. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a la Dirección, a través de la representación de los trabajadores, 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 una semana. En caso contrario, los representantes deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de trabajo.

CAPÍTULO XIII

Prestaciones sociales**Artículo 35. Compensación en los supuestos de incapacidad temporal.**

a) La compensación en los supuestos de incapacidad temporal en caso de accidente laboral será del 100% de la Base de Contingencias Profesionales.

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral: Se estará a lo legislado.

El trabajador deberá entregar el parte de baja en la empresa en un plazo de 48 horas.

CAPÍTULO XIV

Derechos sindicales**Artículo 36. Licencia de los representantes de los trabajadores.**

Para quienes ostentan cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado Sindical, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. La reserva de horas legalmente establecidas será computada anualmente, a petición escrita de la Representación Legal de los trabajadores, por jornada real de trabajo durante el primer trimestre del año.

Se deberán notificar y justificar las ausencias, con una antelación mínima de 48 horas. Notificada la ausencia cumpliendo el plazo antes mencionado de 48 horas, la empresa estará obligada a conceder el permiso oportuno.

Las funciones del Delegado Sindical, así como su representación, serán las configuradas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A petición escrita de la Representación Legal de los Trabajadores, podrán acumularse las horas de los representantes legales de los trabajadores lo deseen en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Artículo 37. Derechos y garantías sindicales.

Ambas partes firmantes, y de común acuerdo, establecen que la empresa deberá descontar en la nómina mensual de los trabajadores, y a petición de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Se estará a lo establecido en la legislación vigente sobre derecho de información a los representantes legales de los trabajadores.

CAPÍTULO XV

Retribuciones

Artículo 38. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día 5 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 y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 22 del presente Convenio Colectivo.

No obstante, los complementos variables establecidos en este Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

Artículo 39. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 70 por ciento del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo Salarial más la antigüedad que le pudiera corresponder, cantidad que será descontada en la nómina correspondiente al mes en que se percibe el anticipo.

Artículo 40. *Estructura salarial.*

- a) Salario base.
- b) Complementos de puesto de trabajo:

Plus de responsable de equipo.

Plus de trabajo nocturno.

Plus de idioma.

Plus de productividad.

Plus de extracción.

Quebranto de moneda.

- c) Indemnizaciones y suplidos:

Plus de ayuda al mantenimiento del vestuario.

Plus de ayuda al transporte.

- d) Cantidad o calidad del trabajo:

Horas extraordinarias.

- e) De vencimiento superior al mes:

Paga de Navidad.

Paga de verano.

Los complementos de puesto de trabajo y las cantidades de Indemnizaciones y Suplidos se percibirán por hora de trabajo efectivo o en proporción a la jornada del contrato de trabajo de cada trabajador.

Artículo 41. *Salario base.*

Se entenderá por la retribución correspondiente, en cada una de grupos profesionales, a una actividad normal, durante la jornada fijada en este Convenio Colectivo. El salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en este Convenio Colectivo.

Artículo 42. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Plus de Responsable. Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su actividad, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, reflejando las anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del supervisor u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

El personal que ejerza las funciones de responsable o coordinador percibirá un plus por tal concepto, de 60 euros mensuales.

2. Plus de trabajo nocturno. Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 22 del presente Convenio, se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. El importe de la ora nocturna es de 0,49 euros.

3. Plus de idioma. Se abonará al trabajador que para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo le sea requisito imprescindible el conocimiento y manejo de un idioma que no sea ninguno de los reconocidos oficialmente por el Estado español, tenga o no la titulación correspondiente y desempeñe sus funciones en el centro de trabajo donde se necesite este requisito. La empresa abonará 50 euros mensuales por tal concepto.

4. Complemento de Productividad: Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución de 30 euros mensuales, derivada del mayor rendimiento o productividad del trabajador, cuando el servicio prestado así lo aconseje.

5. Plus de extracción, Se abonará al trabajador que realice tareas de extracción de combustible, aceites, y otros líquidos de los vehículos a razón de 33,50 euros mensuales.

6. Quebranto de moneda: El trabajador que sea responsable del manejo de dinero en efectivo, recibirá mensualmente, en concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 30 euros mensuales, salvo pérdida, extravío o descuadre del efectivo manejado.

Artículo 43. *Indemnizaciones y suplidos.*

1. 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 a razón de 30,86 euros mensuales incluido el mes de vacaciones, para los grupos profesiones según la tabla salarial anexa.

2. Plus de distancia y transporte.

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; a razón de 23,42 euros mensuales incluido el mes de vacaciones, para los grupos profesiones según la tabla salarial anexa.

Artículo 44. *Complemento de cantidad o calidad de trabajo. Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 22 de este Convenio.

Artículo 45. *Complemento de vencimiento superior al mes*

El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes, siendo facultad de la empresa el prorrateo de las mismas en doce mensualidades:

1. Gratificación de verano: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará del 13 al 18 de julio. El importe de esta gratificación será de una mensualidad del salario base.

2. Gratificación 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 18 de diciembre. El importe de esta gratificación será de una mensualidad del salario base.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas prorrateando su importe con el tiempo trabajado.

Artículo 46. *Cláusula de actualización salarial.*

Las retribuciones económicas para el año 2016, 2017 y 2018 se incrementaran en la tabla anexa I, equiparando los salarios bases al Salario Mínimo Interprofesional establecido por el Gobierno en cada año.

La empresa, conjuntamente con la Representación de los Trabajadores podrá elaborar otras tablas distintas a las mencionadas anteriormente si así la situación económica de la empresa lo requiere.

Artículo 47. *Uniformidad.*

Se consideran uniformes y distintivos las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes de la empresa a fin de que éstos puedan reconocer su cargo, grupo profesional y cometido durante el servicio.

La empresa facilitará al personal las prendas adecuadas para el desarrollo de sus funciones.

Los trabajadores estarán obligados a devolver las prendas de trabajo que posean de la empresa en el momento de causar baja en la misma.

La empresa, de acuerdo con los Comités de Seguridad y Salud Laboral, adoptará las medidas tendentes a mejorar las prendas de vestuario.

CAPÍTULO XVI

Varios

Artículo 48. *Causas de extinción del contrato de trabajo.*

El cese de los trabajadores en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente. En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses.

El personal administrativo o de mando intermedio y el personal operativo con quince días naturales de antelación.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. 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 afectado en período inferior al previsto.

Disposición adicional I.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementan.

ANEXO I

Tabla salarial

Jornada 1.826 h/año

Grupo profesional	Salario base	Plus transporte	Plus vestuario	Total mes	Total año	Horas extras
Grupo I	1.714,29	–	–	1.714,29	24.000,00	–
Grupo II	1.142,86	–	–	1.142,86	16.000,00	–
Grupo III	703,48	23,42	30,86	757,76	10.500,08	5,50
Grupo IV	674,170	23,42	30,86	728,45	10.089,74	5,30
Grupo V	648,60	23,42	30,86	702,88	9.731,76	5,00
	14 pagas	12 pagas	12 pagas			

Nocturnidad: 0,49 €/h. Prorrato de pagas potestad empresa.