CAPÍTULO VII

Artículo 32. *Prevención de riesgos laborales.*

En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y normativa concordante, que constituyen normas de derecho necesario mínimo e indisponible.

CAPÍTULO VIII

Artículo 33. *Comisión Paritaria.*

En el mes siguiente a la publicación el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio, se constituirá una comisión para la interpretación, mediación, arbitraje y seguimiento de lo establecido en el presente Convenio.

Dicha comisión tendrá su sede en Vigo y se reunirá una vez cada tres meses, salvo convocatoria de cualquiera de las partes por causa seria y grave que afecte a los intereses generales en el ámbito del Convenio. La reunión se convocará por escrito, al menos con diez días hábiles de antelación, y deberá incluir necesariamente el orden del día.

Serán Vocales de la misma los representantes de los trabajadores y el representante de la empresa, y el secretario de la comisión será nombrado para cada sesión alternándose para ello la representación empresarial y de los trabajadores.

Serán competencias de la comisión las siguientes actuaciones:

- La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- La conciliación previa en aquellos conflictos de carácter colectivo que le sean sometidos a consideración por cualquiera de las partes.
- Acordar, cuando proceda, la modificación del Convenio en lo referente a la clasificación por grupos y categorías, en los aspectos de creación, modificación o supresión de categorías profesionales así como la definición de sus funciones. La iniciativa puede partir de cualquiera de las partes.
- Analizar e informar del grado de aplicación del Convenio Colectivo, dificultades encontradas y propuesta de superación de las mismas.

ANEXO I

	Sueldo Bruto Mensual	Sueldo Bruto Anual
Personal Administrativo		
Jefe Administrativo	906,58	12.692,05
Oficial Administrativo	813,51	11.389,11
Auxiliar Administrativo	584,97	8.189,58
Telefonista Recepcionista	510,86	7.152,04
Aspirante	455,00	6.370,00
Mandos Intermedios		
Jefe de Servicios	1.021,00	14.294,00
Jefe de Sección	906,58	12.692,05
Inspector	813,51	11.389,11
Encargado	686,67	9.613,38
Personal Informática		
Programador	813,51	11.389,11
Auxiliar de Programación	584,97	8.189,58
Personal Operario o Subalterno		
Controlador Zona Reservada	584,97	8.189,58
Peón limpieza	568,59	7.960,32

ANEXO II

	Hora extra
Personal Administrativo	
Jefe Administrativo	7,56
Oficial Administrativo	6,24
Auxiliar Administrativo	4,49
Telefonista Recepcionista	4,21
Aspirante	4,21
Mandos Intermedios	
Jefe de Servicios	7,83
Jefe de Sección	7,56
Inspector	6,24
Encargado de Limpieza	5,90
Encargado	5,26
Personal Informática	
Programador	6,24
Auxiliar de Programación	4,49
Personal Operario o Subalterno	
Controlador Zona Reservada	4,49
Peón limpieza	5,60

14178 *RESOLUCIÓN de 25 de junio de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L. (Código de Convenio n.º9012102), que fue suscrito con fecha 14 de mayo de 2003, de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 25 de junio de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA SEGURIBER COMPAÑÍA DE SERVICIOS INTEGRALES, S.L. Y SUS TRABAJADORES

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones, en el orden laboral, entre «Seguriber, Compañía de Servicios Integrales, S.L.», y sus trabajadores, por lo tanto, su contenido será de aplicación tanto a la empresa como a todos sus trabajadores que voluntariamente, para sí o para terceros, presten sus servicios retribuidos, dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación territorial.*

Las disposiciones contenidas en el presente Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de que la empresa dispone o pueda disponer en todo el territorio nacional.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación personal.*

El presente Convenio Colectivo se aplicará a la totalidad de los trabajadores, ya sean fijos o eventuales, que presten sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de «Seguriber, Compañía de Servicios Integrales, S.L.».

Igualmente se aplicará el presente Convenio, tanto a aquellos trabajadores que pertenezcan a la plantilla en el momento de la firma del presente como a aquellos que se vayan incorporando con posterioridad a la firma del Convenio, siempre y cuando éste no pierda su vigencia.

Artículo 4. *Ámbito de aplicación temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2003, independientemente de la fecha en que sea publicado en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre del año 2006. No obstante, para evitar el vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial y siempre que no se medie denuncia se prorrogará anualmente por reconducción tácita.

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la expiración de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, con una antelación mínima de tres meses.

En el plazo de un mes, tras la denuncia, se habrá de constituir la Comisión Negociadora de un nuevo Convenio Colectivo. No obstante, se mantendrá lo dispuesto en el presente, hasta que se firme y publique el siguiente.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una comisión formada por dos miembros de la parte empresarial (Director general y Apoderado de la empresa) y dos miembros de la parte representativa de los trabajadores (Presidente y Secretario del Comité de Empresa).

La Comisión Paritaria se reunirá en la sala de juntas, ubicada en el domicilio social de la empresa, cada vez que una de las partes convoque a la otra para la aclaración de interpretaciones de artículos del presente Convenio, solicitando, si fuera preciso, la intervención de la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje.

A tales efectos, las partes firmantes del presente Convenio declaran expresamente su voluntad de conseguir una relación laboral basada en los principios de tolerancia, respeto, diálogo y cumplimiento mutuo de los compromisos pactados en el presente Convenio Colectivo.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Todas las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a tales efectos, ambas partes declaran su vinculación a la totalidad de lo dispuesto en el mismo, significando que si la autoridad laboral declarase nulo alguno de los pactos o artículos, éste quedará inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio, hasta que las partes firmantes del presente Convenio le den contenido, conforme a la legalidad.

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

Todas las condiciones económicas, vigentes en la empresa hasta la fecha de entrada en vigor de la entrada en vigor del presente Convenio, serán sustituidas, compensadas y absorbidas por las pactadas en el presente Convenio, significando que todos aquellos trabajadores que tuvieran reconocidas condiciones económicas más beneficiosas de las pactadas en el presente Convenio les serán respetadas. Igual criterio se seguirá para las situaciones anteriores que con carácter global mejore las condiciones establecidas en el presente Convenio.

Artículo 9. *Derecho concordantes.*

Para lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes. Igualmente, ante posibles pactos contrarios a lo prevenido en el Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en la citada norma.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización y el control del trabajo en cada centro, instalación, dependencia o unidad productiva de la empresa, conforme a lo estipulado legalmente y a lo previsto en este Convenio, corresponde a la Dirección de la Empresa. A título enunciativo, corresponden a la dirección de la empresa y, por delegación, a los mandos intermedios de la misma, la asignación de trabajadores a cada unidad productiva, así como la redistribución de los mismos por las diversas unidades productivas, la designación de turnos y tareas, así como la forma de realizarlas y registrarlas, en orden a una productividad mínima. Todo ello conforme a lo dispuesto en las normas laborales de mayor rango a este Convenio y al mutuo respeto de la dignidad, de la buena fe y de la colaboración en la consecución de los objetivos comunes.

Artículo 11. *Facultades de la empresa.*

Conforme a lo detallado en el artículo anterior, corresponde a la Dirección de la Empresa la organización del trabajo, el diseño de las tareas y normas, el establecimiento de los mecanismos de supervisión y control, el establecimiento de las categorías y de las condiciones, tanto laborales como salariales, y la exigencia a cada empleado del rendimiento mínimo exigible.

Artículo 12. *Obligaciones de la empresa.*

Son obligaciones de la empresa, respecto de sus trabajadores, todas las dispuestas en las normas laborales de obligado cumplimiento, tanto como obligaciones de la empresa propiamente como las derivadas de los derechos de los trabajadores, además del cumplimiento de las pactadas por ambas partes en el presente Convenio Colectivo. Especialmente la empresa se obliga a un trato general de todos los empleados, conforme a los principios de la dignidad personal y profesional, la justicia, el diálogo, a todos los niveles, la colaboración y la buena fe.

Artículo 13. *Derechos laborales de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como mínimo los derechos detallados a continuación:

Derecho a un trabajo efectivo, preferentemente conforme a sus actitudes y aptitudes y conforme a lo correspondiente a la categoría profesional para la que han sido contratados, con las salvedades prevenidas al respecto en el Estatuto de los Trabajadores.

Derecho a la promoción y a la formación profesional en el trabajo.

Derecho a no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de edad, sexo, estado civil, raza, lengua, condición social, ideas religiosas o políticas, afinidad sindical, disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, con las salvedades prevenidas en la legislación laboral vigente y las derivadas de las facultades del empresario, respecto a la dirección, organización y control de la actividad laboral y de los trabajadores.

Derecho a la integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.

Derecho al respeto de su intimidad y a un entorno laboral libre de comportamientos indeseados y abusivos respecto a la dignidad de la persona.

Derecho a la percepción puntual de la remuneración legal convenida, así como al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

A otros derechos, que no relacionados, deriven del contrato de trabajo, pactos individuales o colectivos o disposiciones normativas de orden laboral o social.

Artículo 14. *Deberes laborales de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como mínimo los deberes relacionados a continuación:

Debe de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, conforme a los principios de buena fe y diligencia en el desarrollo de las mismas, observando las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten en cada momento.

Deber de cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.

Deber de no concurrir con la actividad de la empresa, conforme a los términos fijados en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones concordantes.

Deber de contribuir a la mejora de la productividad, asistiendo a los actos de comunicación y participación activa de los trabajadores de la empresa, sugiriendo o proponiendo las mejoras que observaran en el desarrollo de su trabajo.

Deber del uso correcto, cuidado y mantenimiento del vestuario, útiles, herramientas, equipos, sistemas o máquinas que se les confíen para el desarrollo de su trabajo, así como de la inmediata información en caso de avería, rotura o deficiencia de los mismos, respondiendo el trabajador, en su caso, de pérdidas o deterioros imputables al mismo.

Deber de máxima diligencia, respecto a la información y datos que pudieran conocer como consecuencia de su trabajo, tanto de la propia empresa como de aquellas para las que prestara sus servicios.

Otros deberes, que no relacionados, deriven del contrato de trabajo, manuales y procedimientos operativos, pactos individuales o colectivos o disposiciones normativas de orden laboral o social.

CAPÍTULO III

Ingreso, permanencia y cese

Artículo 15. *Selección, pruebas de ingreso.*

El ingreso de los trabajadores a la plantilla de la empresa se realizará conforme al criterio general de idoneidad de los aspirantes o solicitantes a cada puesto concreto de trabajo. Para ello, el Departamento de Recursos Humanos de la empresa, determinará, en cada caso, el proceso de selección a emplear, que como mínimo comprenderá:

Pruebas psicotécnicas: Personalidad e inteligencia general.
Entrevistas: Responsables de Recursos Humanos y Operaciones.
Experiencia laboral.
Reconocimiento médico previo.

La totalidad del proceso de selección se realizará conforme a lo dispuesto en las normas legales de aplicación y, en especial, las correspondientes a la confidencialidad de datos, prevención de riesgos laborales y laboral en general.

Artículo 16. *Contratación.*

Una vez superado el proceso de selección y tomada la decisión de contratación, se procederá a la misma, mediante contratos escritos establecidos en la legislación aplicable, que habrán de ser registrados por la Oficina de Empleo que corresponda al domicilio de la empresa o sus delegaciones y/o centros de trabajo. Una vez registrados, se entregará copia básica a la representación de los trabajadores.

Respecto al tipo de contrato a emplear se tendrá en cuenta preferentemente aquellos tipos de contrato que garanticen, en mayor medida, la estabilidad de los trabajadores en el trabajo y aquellos que se adecuen a las necesidades de la empresa, respecto a la naturaleza o eventualidad de los servicios, en concreto:

Contratos indefinidos, en cualquiera de sus modalidades.
Contratos por obra o servicio determinado.
Contratos pro circunstancias de la producción.
Contratos de jornada reducida, en la proporción ajustada a las necesidades de contratación.

Respecto a los contratos celebrados por circunstancias de la producción, con motivo de atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, tendrán una duración máxima de seis meses dentro de un periodo de doce meses.

Artículo 17. *Períodos de prueba.*

Dentro del clausulado del contrato de trabajo se pactará un período de prueba, durante el cual, cualquiera de las partes podrá resolver la relación laboral, con la simple comunicación escrita a la otra y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna.

Se tendrá en cuenta los informes que realicen los Jefes de Equipo de cara a la superación del período de prueba del nuevo trabajador.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como sí fuera de plantilla. Una vez superado el período de prueba, sin que ninguna de las partes haya desistido, el contrato producirá plenos efectos, cumputándose el tiempo de servicios prestados.

Los períodos de prueba se concentrarán, según categorías profesionales, que en ningún caso podrá exceder de:

Personal directivo: Seis meses.
Personal administrativo: Tres meses.
Personal de mandos intermedios: Tres meses.
Personal operativo: Dos meses.

Artículo 18. *Promoción, ascensos y vacantes.*

Se entiende la promoción en el trabajo como uno de los derechos básicos del trabajador y también como una de las facultades del empresario. Cada vacante que se produzca, salvo amortización de puesto, será ocupada preferentemente por trabajador de la empresa de categoría inferior, siempre y cuando cumpla con los requisitos, habilidades, aptitudes y actitudes que establezca el empresario, a quien corresponde determinar la libre designación, el concurso de méritos o las pruebas que hayan de superar los interesados.

Artículo 19. *Formación.*

Una vez ingresados los trabajadores, corresponde a la empresa el facilitar a los mismos, fuera de la jornada de trabajo, la formación que necesiten para el desarrollo de sus funciones, tanto para reciclarse como para adaptarse a las nuevas tecnologías que les afectaran.

Artículo 20. *Cese.*

El cese de los trabajadores en la empresa se producirá por cualquiera de las causas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y demás establecidas en la legislación concordante. En caso de que el trabajador cese por su propia voluntad deberá de preavisar con una antelación mínima de dos meses, si se tratara de personal directivo, técnico cualificado o de mandos intermedios, y de quince días, si se tratara de personal administrativo, operativo o no cualificado. La falta de cumplimiento del plazo de preaviso tendrá como efecto la pérdida proporcional de los derechos de su liquidación de los días no avisados.

Artículo 21. *Subrogación.*

Cuando se produzca un ingreso o cese en la empresa por subrogación o cambio de titularidad del centro de trabajo, quedará el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborables del anterior, conforme a los términos prevenidos en la legislación vigente en cada momento. Las partes firmantes de este convenio, a fin de garantizar la estabilidad en el trabajo de los trabajadores, pactan que, ante tal caso, la nueva empresa titular de la contrata de servicios, vendrá obligada a subrogar a aquellos trabajadores que hubieran venido prestando sus servicios, en dicho centro de trabajo y de forma efectiva y regular en los últimos cuatro meses, independientemente del tipo de contrato y de la situación de IT, excedencia o interinidad, así como a aquellos trabajadores cuya antigüedad en el centro de trabajo y en la empresa coincidan, aunque sea inferior a cuatro meses. No obstante, la empresa cesante tiene la potestad de decisión sobre la subrogación de sus trabajadores a la nueva empresa, ya sea total o parcialmente.

A efectos de proceder regularmente a la subrogación del personal, la empresa aportará a la nueva adjudicataria con la mayor antelación posible y un mínimo de 72 horas previas al inicio de los servicios, la documentación relativa a los trabajadores afectados y relacionada a continuación:

Fotocopia de las cuatro últimas nóminas.

Fotocopia de los boletines de cotización a la Seguridad Social (TC-1 y TC-2), correspondientes a los cuatro últimos meses.

Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos y de sus prórrogas, si las hubiera.

Certificación por cada trabajador en la que figuren, nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación, antigüedad y modalidad de contrato. Así mismo, la empresa cesante certificará responsablemente el cumplimiento de las obligaciones laborales que como empleador le corresponden respecto al empleado, y en concreto las referentes a abono de salarios y cotización a la Seguridad Social.

En caso de que la subrogación afecte a algún representante de los trabajadores, éste podrá optar entre quedarse en la empresa cesante o pasar a la nueva adjudicataria.

Se estará conforme a los términos prevenidos en la legislación laboral vigente en cada momento.

CAPÍTULO IV

Clasificación del personal

Artículo 22. *Disposiciones generales sobre la clasificación del personal.*

Independientemente del cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente sobre cotización, y especialmente sobre grupos de cotización, a efectos meramente organizativos, los trabajadores de «Seguriber, Compañía de Servicios Integrales, S.L.», se clasifican y agrupan en cuatro grupos profesionales, en atención a la naturaleza y al grado de complejidad de sus funciones, de la responsabilidad y competencias que correspondan y de los conocimientos y habilidades que precisen, a saber:

Grupo I: Personal directivo.
Grupo II: Personal de mandos intermedios.
Grupo III: Personal administrativo.
Grupo IV: Personal operativo.

Artículo 23. *Categorías profesionales.*

A título meramente enunciativo, no exclusivo ni excluyente, se agrupan en cada uno de los grupos funcionales, descritos en el artículo anterior, las categorías profesionales detalladas a continuación:

I. Personal directivo:

Director/a general.
Director/a de Departamento (Comercial, Compras, Personal, etc.).
Delegado/a.

II. Personal de mandos intermedios:

Encargado/a general.
Encargado/a de Departamento (Comercial, Personal, etc.).
Jefe/a de Servicios.
Inspector/a de Servicios.

III. Personal administrativo:

Oficial administrativo (ambos sexos).
Auxiliar administrativo (ambos sexos).
Secretaria/o.
Recepcionista/Telefonista (ambos sexos).

IV. Personal operativo:

Aparcador/a.
Auxiliar de Asistencia Social (ambos sexos).
Auxiliar de Jardinería (ambos sexos).
Auxiliar de Mantenimiento (ambos sexos).
Ayudante (ambos sexos).
Azafata/o.
Cajera/o.
Celador/a.
Cobrador/a.
Conductor/Repartidor (ambos sexos).
Controlador/a de Mantenimiento Preventivo (ambos sexos).
Limpiador/a.
Mozo (ambos sexos).
Oficial de Mantenimiento (ambos sexos).
Ordenanza (ambos sexos).
Peón (ambos sexos).
Recepcionista/Telefonista (ambos sexos).
Oficial Administrativo (ambos sexos).
Auxiliar Administrativo (ambos sexos).
Secretaria (ambos sexos).
ATS (ambos sexos).
Socorrista (ambos sexos).
Conductor de Ambulancia (ambos sexos).

Artículo 24. *Descripción y funciones.*

En el grupo I, o de Personal directivo, se integran, en sus diversas categorías laborales, aquellos empleados cuyas funciones principales son dirigir, organizar, planificar y controlar todos o algunos de los procesos, áreas y/o departamentos de la empresa. Ostentan la máxima competencia y responsabilidad en su área, tomando, a tales efectos, las decisiones que consideren más oportunas para la consecución de sus objetivos, dentro de los marcos legal y ético habituales en la gestión de negocios. Sus conocimientos, experiencia, aptitudes y habilidades han de ser los adecuados al nivel de competencia y responsabilidad que ejercen.

En el grupo II o de Personal de mandos intermedios se integran, en sus diversas categorías laborales, aquellos empleados, que bajo la dependencia directa del personal directivo, organizan la ejecución de las tareas propias de los procesos, áreas y/o departamentos que les correspondan, planificando los procedimientos conforme a los criterios establecidos por el personal directivo, supervisando y controlando que la actividad del personal a su cargo es conforme al nivel de calidad y exigencia debido.

También responderán del control sobre los materiales, productos, enseres, herramientas, maquinaria, prenda de trabajo precisos en los procesos en que sean competentes. Si bien no se precisa un nivel de conocimientos alto en gestión de negocios, sí se exigirá a los empleados adscritos a este grupo los conocimientos específicos de carácter técnico en su materia, a efectos legales y organizativos u operativos y unas habilidades sociales e iniciativa adecuadas a la categoría y funciones.

En el grupo III o de Personal administrativo se integran, en sus diversas categorías laborales, aquellos empleados que, bajo la dependencia directa del personal directivo y/o de mandos intermedios, desarrollan la gestión burocrática de la empresa, es decir, de la documentación a todos los niveles, respondiendo de su generación, difusión, tratamiento y archivo. Han de poseer los conocimientos específicos relacionados con su materia.

En el grupo IV o de Personal operativo se integra, en sus diversas categorías, aquellos empleados que, bajo la dependencia directa del personal de mandos intermedios, asume funciones variadas de prestación de servicios para terceros.

Artículo 25. *Trabajos de distinta categoría.*

La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional o a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. El empresario deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajado y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Si como consecuencia de la movilidad funcional se realizasen funciones superiores a las del grupo profesional o a las de categorías equivalentes por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los Delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

En caso de discrepancia en el encuadramiento de las funciones entre diferentes categorías o grupos, las partes afectadas procederán a consultar a la Comisión Paritaria, que resolverá en un plazo inferior a quince días. Las partes afectadas se someterán a la decisión adoptada por la Comisión Paritaria, entendiéndose ésta de obligado cumplimiento.

CAPÍTULO V

Condiciones de trabajo

Artículo 26. *Jornada laboral.*

Se establece una jornada de trabajo de mil ochocientas nueve horas anuales de trabajo efectivo, a razón de ciento sesenta y cuatros veintisiete minutos por cada uno de los once meses de trabajo efectivo. El cómputo mensual establecido podrá verse reducido por circunstancias de absentismo laboral legalmente dispuestas, tales como accidente, enfermedad, licencias especiales, vacaciones, etc., en cuyo caso el cómputo será igual al resultado de dividir 164,5 entre el número de días del mes en cuestión

y multiplicado por el número de días computables del mes, siento estos los totales de mes, menos los afectados por la situación legal de absentismo. La cantidad resultante, se redondeará a la fracción más próxima a 0,5.

Ejemplo:

Trabajador que contrae matrimonio el día 1 de abril y disfruta de su correspondiente licencia matrimonial de diecisiete días, del 1 al 17 de abril. Dicho trabajador tendría un cómputo mensual en el mes de abril de:

164,5 : 30 × 13 = 71,28.

Por lo tanto, cómputo de abril: 71,5 horas.

Si, por las razones que fueren, un trabajador no llegara a realizar las horas correspondientes a su cómputo mensual, la empresa podrá compensar la diferencia en los siguientes cuatro meses.

Respecto a la jornada diaria, se pacta, por razones organizativas debidas a la naturaleza de la propia actividad, la posibilidad de realizar jornadas de doce horas en aquellos servicios cuyo esquema lo justifique, sin perjuicio de los descansos legalmente establecidos.

La jornada de trabajo diario se inicia y finaliza puntualmente en el puesto de trabajo.

Artículo 27. *Horas extraordinarias.*

Todas las horas que pasen de las correspondientes al cómputo de cada mes tendrán la consideración de horas extraordinarias. No obstante, ambas partes pactan la sistemática supresión de las mismas, excepto las realizadas por razones de urgencia o fuerza mayor, quedando el trabajador obligado a realizarlas, optando expresamente para su compensación, entre el abono de las cantidades establecidas para tal concepto en las tablas salariales anexas al presente Convenio o la compensación por períodos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 28. *Trabajos nocturnos.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El trabajo nocturno se compensará económicamente con la percepción del plus de nocturnidad, exclusivamente por cada una de las horas trabajadas en el período establecido. El importe de dicho complemento salarial será el reflejado en las tablas salariales anexas al presente Convenio.

Artículo 29. *Plus Fin de Semana y Festivos.*

El Plus por hora efectiva trabajada, durante los sábados, domingos o festivos será de 0,31 €.

Artículo 30. *Descansos.*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso diario de al menos doce horas entre el fin de una jornada y el inicio de la siguiente, con excepción de aquellos trabajadores que realizando trabajo a turnos, por rotación, les corresponda un cambio de turno con sólo ocho horas de separación entre jornadas. Asimismo, tendrán derecho a los descansos mínimos detallados a continuación: un día y medio a la semana y noventa y seis días al año, sin contar los correspondientes a las vacaciones anuales.

Artículo 31. *Vacaciones anuales.*

Los trabajadores tendrán derecho a un período de disfrute de vacaciones retribuidas de treinta y un días al año, o la parte proporcional para aquellos trabajadores que no computen un año de alta en la empresa.

No se podrán solicitar más de quince días de vacaciones, o del 50 por 100 de los días a que hubiere lugar, en los períodos de mayor productividad de la empresa (junio, julio, agosto, septiembre y segunda quincena de diciembre).

En cada servicio o unidad productiva habrá de establecerse un sistema de turnos, a fin de evitar la coincidencia de dos o más trabajadores en sus períodos de disfrute.

Las vacaciones se solicitarán por escrito con una antelación mínima de dos meses, considerándose aceptadas si en el plazo de un mes no se diera expresamente la denegación del período solicitado por el trabajador.

A efectos de planificar con la mayor eficacia posible las vacaciones del personal se habrán de solicitar antes del 31 de marzo de cada año, excepto aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a tal fecha, que se estarán a lo dispuesto en el párrafo anterior.

La retribución correspondiente al período de vacaciones será igual a la establecida en la columna total de la tabla salarial anexa.

Artículo 32. *Compensaciones en los supuestos de Incapacidad Laboral Transitoria.*

1. Incapacidad Transitoria en caso de accidente laboral.

La empresa complementará hasta el 100% de la tabla de retribuciones del Anexo salarial, sin que suponga merma del importe que pudiera corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta.

2. Incapacidad Transitoria en caso de enfermedad o accidente no laboral.

2.1 Del día 1 al 3, el 50% de la base de cotización.
2.2 Del día 4 al 20, el 80% de la base de cotización.
2.3 Del día 21 al 40, el 100% de la base de cotización.
2.4 Del día 41 al 60, el 90% de la base de cotización.
2.5 Del día 61 en adelante, según la legislación vigente.

La empresa cumplimentará la prestación reglamentaria en el supuesto de Hospitalización. Se cobrará el 100% de la base de cotización, desde la fecha de hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días se esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

Artículo 33. *Movilidad geográfica.*

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere este artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una mas adecuada organización de sus recursos que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o a la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. La compensación a que se refiere el primero supuesto comprenderá todos los gastos que se originen como consecuencia del traslado.

Sin perjuicio de la ejecutividad del traslado en el plazo de incorporación citado, el trabajador que no habiendo optado por la extinción de su contrato se muestre disconforme con la decisión empresarial podrá impugnarla ante la jurisdicción competente. La sentencia declarará el traslado justificado o injustificado y, en este último caso, reconocerá el derecho del trabajador a ser reincorporado al centro de trabajo de origen.

Si por traslado, uno de los cónyuges cambia de residencia, el otro, si fuera trabajador de la misma empresa, tendrá derecho al traslado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborales en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses, en este último supuesto el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales, los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

A tales efectos, no se entenderá como movilidad geográfica los desplazamientos efectuados por el trabajador por los distintos municipios que comprendan el área de influencia de aquel en que radique el centro de trabajo al que está adscrito, siempre y cuando estén comunicados por medios de transporte público, con horarios y frecuencias compatibles con la jornada del trabajador. Los trabajos realizados dentro de tal área de influencia no darán lugar al percibo de dietas de ningún tipo.

Si la empresa, por razones de servicio, desplazara a un trabajador a un municipio fuera de su área de influencia, éste tendrá derecho al

percibo de los gastos de locomoción, manutención y alojamiento en que incurriera, tal como se detalla a continuación:

Gastos de locomoción: El trabajador tendrá derecho al abono de los billetes del medio de transporte utilizado. Si el desplazamiento lo hiciera el trabajador con su vehículo particular tendrá derecho al abono de 0,20 € por cada kilómetro: En ambos casos las horas empleadas en el transporte le serán abonadas como horas efectivas de trabajo.

Gastos de manutención y alojamiento: El trabajador desplazado tendrá derecho, salvo mejor pacto y siempre que su jornada lo justifique, a las cantidades diarias detalladas a continuación:

Por desayuno: 2,06 €.
Por comida: 7,55 €.
Por cena: 6,01 €.
Por alojamiento: 14,42 €.

Los traslados y permutas solicitados por los trabajadores no darán lugar al percibo de gasto alguno por locomoción, manutención y alojamiento.

Artículo 34. *Lugar de trabajo.*

Se entiende por lugar de trabajo el espacio físico donde el trabajador desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por el empresario y la normativa legal vigente en materia de trabajo. Dicho espacio ha de reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles al empresario, quedando el trabajador obligado a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

Artículo 35. *Licencias especiales.*

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de días de licencia retribuidos, como si de trabajo efectivo se tratase, en los casos y con la duración que a continuación se establecen:

Diecisiete días por matrimonio del trabajador.

Dos días por nacimiento de hijo, enfermedad grave que implique hospitalización e intervención quirúrgica o fallecimiento de familiares por afinidad o consanguinidad hasta el segundo grado. Cuando por estos motivos el trabajador necesite algún desplazamiento, este plazo podrá ampliarse hasta cuatro días.

Dos días por traslado de domicilio.

Un día por asistencia a bodas, bautizos y comuniones de familiares por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado.

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

Dos días anuales a quien lo solicite, por asuntos personales.

Para tener pleno derecho a las licencias retribuidas el trabajador deberá justificar fehacientemente la situación que lo motiva, mediante certificados o declaraciones escritas de los funcionarios de la administración, el municipio, la iglesia, etc., que de una u otra forma intervenga.

Artículo 36. *Excedencias.*

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses y no mayor a cinco años, durante los cuales se suspende el contrato de trabajo, no computándose a ningún efecto el tiempo de excedencia.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador en situación de excedencia voluntaria deberá comunicar a la Dirección de la Empresa, con una antelación mínima de un mes a la finalización del período solicitado, la reincorporación o la prórroga, siempre y cuando no supere el período máximo de excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniere disfrutando. Cuando al padre y la madre trabajen sólo uno de ellos, podrá ejercitar este derecho.

Cuando se solicite el reingreso, éste estará condicionado a la existencia de vacante en la misma categoría, que de no existir y sí en otra categoría inferior, el excedente podrá ocupar dicha plaza hasta que se produzca una vacante en su categoría.

La excedencia será especial o forzosa, en las circunstancias detalladas a continuación:

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

Durante la situación de Invalidez Provisional.

Prestación del servicio militar.

La retirada temporal del permiso de conducción a trabajador que lo precise para su trabajo, por resolución administrativa y responsabilidad imputable al trabajador.

Artículo 37. *Uniformidad, ropa de trabajo.*

Cuando las circunstancias del servicio lo requieran, el empresario facilitará gratuitamente al trabajador la ropa de trabajo o, en su caso, uniformidad adecuada para el desempeño de su tarea, en frecuencia y número determinado por el desgaste propio del uso correcto. El trabajador quedará obligado al uso correcto y mantenimiento de las prendas en las mejores condiciones. A tales efectos, la empresa abonará un plus de mantenimiento de vestuario por el importe detallado en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

De igual forma, el empresario facilitará al trabajador las prendas necesarias para la protección frente a las inclemencias meteorológicas y a aquellas otras de uso obligatorio para la prevención de riesgos laborales (botas de seguridad, guantes, gafas, cascos, cinturones de seguridad, etc.).

Artículo 38. *Útiles y herramientas.*

El empresario vendrá obligado a entregar al trabajador todos aquellos útiles, productos, herramientas y maquinaria que precise para el desarrollo de las tareas encomendadas. El trabajador quedará obligado al correcto uso, custodia y cuidado de todo lo entregado por el empresario.

CAPÍTULO VI

Seguridad y Salud Laboral

Artículo 39. *Estado de salud.*

Conforme a lo establecido al Artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

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.

CAPÍTULO VII

Condiciones Salariales

Artículo 40. *Retribuciones.*

Se pacta una retribución por meses o por parte proporcional a los días en situación de alta. El pago efectivo de la retribución mensual se hará en los dos últimos días del mes trabajado o en los dos primeros del siguiente, excepto en aquellos conceptos sujetos a variación, como las horas extras o nocturnas, que se abonarán en el recibo de salarios correspondiente al siguiente mes del devengado.

El pago de las retribuciones se documentará a través del correspondiente recibo de salarios o nómina y se realizará mediante transferencia bancaria al banco o cuenta que designe expresamente el trabajador. El justificante de la transferencia supondrá el pago del salario.

Artículo 41. *Estructura salarial.*

Todas las retribuciones de los trabajadores regidos por este Convenio se compondrán de:

a) Salario base: Es la retribución que corresponde a cada trabajador de cada una de las categorías profesionales por la realización efectiva de su trabajo durante la jornada legal establecida. pudiendo ser divisible por meses, días u horas.

b) Complementos salariales: Son retribuciones que incrementan el salario base y corresponden a circunstancias propias del trabajador, el puesto de trabajo o a dádivas del empresario, que suponen cierta mejora o motivación a efectos de incrementar la rentabilidad de la empresa y la renta del trabajador. En concreto, corresponden a los trabajadores regidos por el presente Convenio los complementos salariales detallados a continuación:

1. Personales:

Plus de especialización: Se trata de un complemento que premia el grado de especialización de algunos trabajadores en la realización de sus tareas, de tal manera que consiguen la máxima satisfacción de sus jefes superiores jerárquicos de los clientes para los que presten servicios. Igualmente se podrá aplicar este complemento a aquellos trabajadores que con conocimiento o habilidades no exigibles para su categoría añadan valor a su tarea diaria, por ejemplo, dominio del inglés, altos conocimientos informáticos, etc.

Plus de actividad: Se trata de un complemento que se aplica a determinadas categorías profesionales por el trabajo que realizan. Las cantidades de este plus aparecen reflejadas en las tablas salariales.

2. De puesto de trabajo:

Plus de Jefe de Equipo: Se abonará a aquellos trabajadores que además de realizar las tareas propias de su categoría, en unidades productivas de varios miembros, se le asignan funciones de coordinación, planificación y control del equipo de personas que componen la unidad productiva. El importe de dicho plus será igual al 10 por 100 del importe del salario base correspondiente a la categoría profesional del trabajador y sólo se devengará en tanto tenga asignadas las funciones de responsable de equipo.

Plus de trabajo nocturno: Conforme a lo dispuesto en el artículo 28 de presente Convenio.

3. Cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias: Conforme a lo dispuesto en el artículo 27 del presente Convenio.

4. De vencimiento superior al mes:

Paga extraordinaria de Navidad: Se abonará cada 15 de diciembre por el importe total de una mensualidad a aquellos trabajadores en situación de alta desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, o por la parte que proporcionalmente les corresponda a aquellos trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año.

Paga extraordinaria de Julio: Se abonará cada 15 de julio por el importe total de una mensualidad a aquellos trabajadores en situación de alta desde el 1 de julio hasta el 30 de junio, o por la parte que proporcionalmente les corresponda a aquellos que ingresen o cesen en el transcurso del dicho período.

5. Indemnizaciones o suplidos:

Plus de distancia y transporte: Se establece para compensar los gastos de desplazamiento y medios de transporte utilizados por el trabajador desde su domicilio a los centros de trabajo y viceversa, por el importe reflejado en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece para compensar os gastos de limpieza y conservación de la uniformidad y/o ropa de trabajo entregada por la empresa, para el desarrollo de sus funciones, por el importe reflejado en la tabla salarial anexa al presente Convenio.

Artículo 42. *Otras gratificaciones.*

Aquellos trabajadores que realicen sus funciones, en las noches del 24 al 25 de diciembre y del 31 de diciembre al 1 de enero, dada la especial significación de las mismas, serán compensadas con un plus especial por importe de 52,18 € por cada noche trabajada.

Artículo 43. *Anticipos y préstamos.*

Ante una situación puntual de necesidad económica los trabajadores podrán solicitar de la empresa anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado y por un importe del 90 por 100 del salario devengado hasta el momento de la solicitud del mismo.

Para cantidades superiores, el trabajador necesitado podrá solicitar de la empresa un crédito por un importe máximo de 1.803 €, a devolver por cuotas mensuales, significando que si se completa la devolución antes de seis meses no se aplicará interés alguno, en caso contrario se aplicará un interés igual al interbancario más dos puntos.

La Dirección de la Empresa estudiará la viabilidad de cada préstamo solicitado y aceptará o denegará el mismo, en atención a la justificación de la necesidad del trabajador, a la posibilidad del mismo de obtener otras fuentes de financiación, a la trayectoria profesional del mismo en la empresa y al estado de la tesorería de la empresa en el momento de la solicitud.

Artículo 44. *Incrementos salariales.*

Las tablas salariales anexas a este Convenio Colectivo de empresa son las cantidades que se tomarán de partida para el cálculo de los salarios de 2003, que serán el resultado de aplicar a dicha tabla el porcentaje de IPC real correspondiente. Para el cálculo de las tablas de los años 2004, 2005, y 2006 se realizará de igual forma que la anterior, aplicando el IPC real correspondiente.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 45. *Faltas de personal.*

Las acciones u omisiones punibles, en que incurran los trabajadores, independientemente de las consecuencias o responsabilidades administrativas, civiles o penales que les pudieran corresponder, serán consideradas por la empresa como faltas laborales y, como tal, sancionadas conforme a lo previsto en los artículos siguientes.

Las faltas y sanciones se aplicarán (dentro de la potestad sancionadora de la empresa) valorando aspectos como la propia gravedad de los hechos, la reincidencia, la voluntariedad, la intencionalidad, la importancia, las consecuencias tanto las reales como las posibles; así como las propias circunstancias personales del trabajador, a nivel general y en el momento de la infracción.

En atención a lo dispuesto en el párrafo anterior, las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 46. *Faltas leves.*

El incurrir en tres faltas de puntualidad, en un período de treinta días, siempre y cuando el retraso no sea superior a media hora y siempre que de estos retrasos no se deriven perjuicios graves para el servicio.

La ausencia de tres llamadas de las establecidas para control y novedades en el período de un mes natural.

La falta de aseo y/o compostura personal, la uniformidad indebida, así como las faltas de educación, cortesía, atención y respeto, al público en general, y en especial a clientes, subordinados, compañeros, superiores jerárquicos y visitas.

Abandonar el puesto de trabajo, una vez tomado posesión del mismo, sin causa justificada y por un breve período de tiempo. Si como consecuencia de la ausencia se causare o pudiere causar grave prejuicio a la empresa, podría considerarse grave o muy grave.

La falta de comunicación y/o justificación de la no asistencia al trabajo asignado.

La inobservancia de las órdenes de servicio e instrucciones, en materia leve.

La falta de comunicación a la empresa de cambios de residencia, domicilio, teléfono y demás circunstancias que pudieran afectar a su actividad laboral.

No cumplimentar o hacerlo indebidamente, los documentos, informes o partes que le correspondan por razón de su trabajo y sean requeridos por la empresa.

No actuar con la diligencia debida respecto al cuidado y conservación de prendas de trabajo, útiles y herramientas entregados por la empresa apara el desarrollo de las tareas encomendadas.

Artículo 47. *Faltas graves.*

La comisión de dos o más faltas leves en el período de tres meses, independientemente de la naturaleza de las mismas.

Faltar dos días al trabajo sin causa justificada.

La simulación de enfermedad o accidente.

La falta de respeto o consideración al público.

Descuido importante en la conservación del material.

La desobediencia grave a superiores jerárquicos en materia de trabajo o el inicio de conflictos con compañeros o clientes. Si ello implicara un quebranto manifiesto a la disciplina o se derivase en un grave perjuicio a la empresa y a su reputación, se considerará muy grave.

La vulneración de la buena fe contractual, mediante acciones u omisiones que supongan una disminución evidente y voluntaria del rendimiento, una distracción respecto a sus obligaciones o una calificación de inmoral por falsedad, deslealtad, fraude, hurto, robo, abuso de confianza respecto a las personas interrelacionadas por razón de su trabajo.

Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.

Artículo 48. *Faltas muy graves.*

La comisión de cuatro faltas leves o dos graves en el período de tres meses, independientemente de la naturaleza de las mismas.

La desobediencia muy grave a superiores jerárquicos en materia de trabajo o el inicio y la participación de conflictos con compañeros, clientes o terceras personas, dentro de la jornada y lugar de trabajo.

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

La vulneración de la buena fe contractual, mediante acciones u omisiones muy graves que pongan en peligro, tanto la integridad de terceros como la continuidad de los servicios prestados a los clientes.

Los malos tratos o faltas graves de respeto y consideración a personas interrelacionadas por razón de su trabajo.

La prestación o inicio de servicios en probado estado de embriaguez.

Dormir en el lugar de trabajo y dentro de la jornada laboral, así como entregarse sistemáticamente a juegos o distracciones que le inhiban totalmente de sus tareas a realizar.

La participación, en cualquiera de sus grados, en la comisión de un delito, calificado como tal, en las leyes penales.

La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo, dentro de la jornada laboral, y especialmente la falta de respeto a la intimidad de otros con comportamientos indeseados de carácter o con connotaciones sexuales.

La violación del secreto de correspondencia u otros derechos fundamentales de los demás trabajadores de su entorno, así como no guardar la debida discreción o sigilo sobre los asuntos que pudieran conocer por razón de su trabajo sobre los servicios o personas relacionadas.

El abandono del puesto de trabajo, una vez iniciada su jornada de trabajo o la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

Artículo 49. *Sanciones.*

1. Por falta leve: Amonestación verbal; amonestación escrita.

1. Por falta grave: Amonestación publica; suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

2. Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días; despido.

El procedimiento sancionador se efectuará conforme a lo previsto en la legislación laboral vigente. Las sanciones se formalizarán por escrito, excepto la amonestación verbal. De las sanciones por faltas graves o muy graves, se dará conocimiento a la representación de los trabajadores. El trabajador sancionado, o si se negara a ello; dos testigos deberán acusar recibo y firmar el enterado de la sanción, sin pronunciamiento alguno sobre la conformidad con el contenido de la misma.

En todo caso el trabajador sancionado tiene el derecho a ser oído y manifestar aquellas circunstancias que pudieran ser valoradas al graduar la gravedad de la falta y la sanción.

Artículo 50. *Prescripción de las faltas y sanciones.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en la cual la empresa tiene conocimiento de la infracción, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. La fecha de efecto de aplicación de las sanciones impuestas por la empresa será el reflejado expresamente en el escrito propio de la sanción.

Artículo 51. *Premios.*

A efectos de recompensar aquellas conductas y cualidades sobresalientes de sus trabajadores, en especial el espíritu de servicio y de superación profesional, la fidelidad a la empresa, etc., ésta podrá otorgar a los mismos, de forma individual o colectiva, los premios detallados a continuación:

Cancelación de notas desfavorables del expediente del trabajador apremiado.

Felicitaciones por escrito, que se harán públicas mediante su exposición en el tablón de anuncios de la empresa y en los boletines de comunicación interna de la empresa.

Incremento de los días de vacaciones anuales retribuidas, en número a determinar por la dirección de la empresa conforme a la valoración de los hechos que lo motivan.

Premios en metálico por importe a determinar por la dirección de la empresa conforme a la valoración de los hechos que lo motivan.

CAPÍTULO IX

Otros pactos

Artículo 52. *Defensa jurídica de los trabajadores.*

La empresa proporcionará asistencia jurídica a aquellos trabajadores que en calidad de denunciados o testigos se vean incursos en procesos penales motivados como consecuencia de una actuación laboral en la que no se aprecie dolor en el trabajador.

Artículo 53. *Póliza de responsabilidad civil.*

La empresa, durante la vigencia del presente Convenio, tendrá concertada una póliza de responsabilidad civil, con un límite de garantía por siniestro y año, por importe de 601.012,10 €, con los efectos y consecuencias dispuestos en la Ley del Contrato de Seguro y en las condiciones generales y particulares de la póliza.

Artículo 54. *Póliza de accidentes de trabajo.*

La empresa, durante la vigencia del presente Convenio, tendrá concertada una póliza de seguro colectivo de accidentes a favor de todos y cada uno de sus trabajadores pro un capital mínimo de 26.444,53 € para el riesgo de muerte y 33.879,05 € pesetas para el riesgo de incapacidad permanente total, con los efectos y consecuencias dispuestos en la Ley del Contrato del Seguro y en las condiciones generales y particulares de la póliza.

Artículo 55. *Prevención de riesgos laborales.*

Todos los trabajadores afectados por lo dispuesto en el presente Convenio tendrán el derecho y el deber de practicarse un reconocimiento médico preventivo, a la incorporación a ala empresa, y uno más cada año, todo ello, a efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

Artículo 56. *Pacto especial sobre contratación.*

Las partes firmantes del presente Convenio pactan la supresión de aquellas modalidades de contratación que supongan inestabilidad o precariedad respecto al trabajo, salvo las debidamente justificadas por al empresa en atención a necesidades por razones insalvables de carácter organizativo o técnico y que serán objeto del orden del día en las reuniones de la Comisión Paritaria.

Artículo 57. *Permisos sin sueldo.*

Los trabajadores con una antigüedad en la empresa de al menos un año, por razones personales y sin necesidad de justificación, podrán solicitar días de permiso sin derecho a retribución, en un máximo de quince al año y previo informe favorable de la representación de los trabajadores.

Artículo 58. *Asambleas de trabajadores.*

Se pacta la realización de, al menos, tres asambleas generales de trabajadores al año, a las que podrán asistir los trabajadores interesados, independientemente de su categoría o antigüedad, así como la Representación de los Trabajadores y la Dirección de la Empresa.

Disposición final.

En lo no regulado o comprendido en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones laborales vigentes. Los conflictos que hubiere de resolverse, tanto a nivel individual como colectivo, en los Tribunales o Magistraturas, de mutuo acuerdo se resolverán en los más próximos geográficamente al centro de trabajo afecto.

Tablas salariales

Categorías profesionales	Salario Base (Euros)	Plus Transporte (Euros)	Plus Vestuario (Euros)	Plus Actividad (Euros)	Total (Euros)	Precio Hora Extra (Euros)	Precio Hora Nocturna (Euros)	Precio Hora Festiva (Euros)	Plus Especializ. (Euros)
I. *Personal Directivo*									
Director/a general	1.085,69	59,85	59,55	0,00	1.205,09	0,00	0,00	0,00	67,17
Director/a Departamento	1.036,93	59,85	59,55	0,00	1.156,33	0,00	0,00	0,00	67,17
Delegado/a	988,17	59,85	59,55	0,00	1.107,57	0,00	0,00	0,00	67,17
II. *Mandos Intermedios*									
Encargado/a general	939,41	59,85	59,55	0,00	1.058,81	0,00	0,00	0,00	67,17
Encargado/a de Departamento	890,65	59,85	59,55	0,00	1.010,05	0,00	0,00	0,00	67,17
Jefe/a de Servicios	841,88	59,85	59,55	0,00	961,29	0,00	0,00	0,00	67,17
Inspector/a de Servicios	793,12	59,85	59,55	0,00	912,53	0,00	0,00	0,00	67,17
III. *Personal Administrativo*									
Oficial Administrativo (ambos sexos)	518,26	59,85	59,55	8,66	646,32	0,00	0,00	0,00	67,17
Auxiliar Administrativo (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	0,00	0,00	0,00	67,17
Secretaria/o	518,26	59,85	59,55	8,66	646,32	0,00	0,00	0,00	67,17
Recepcionista/Telefonista (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	0,00	0,00	0,00	67,17
IV. *Personal operativo*									
Aparcador/a	484,82	59,85	59,55	8,66	612,88	4,85	0,68	0,31	67,17
Auxiliar de Asistencia Social (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	67,17	671,39	4,85	0,68	0,31	67,17
Auxiliar de Jardinería (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	8,66	612,88	4,85	0,68	0,31	67,17
Auxiliar de Mantenimiento (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	8,66	612,88	4,85	0,68	0,31	67,17
Ayudante (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	4,85	0,68	0,31	67,17
Azafata/o	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	4,85	0,68	0,31	67,17
Cajero/a	484,82	59,85	59,55	8,66	612,88	4,85	0,68	0,31	67,17
Celador/a	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	4,85	0,68	0,31	67,17
Cobrador/a	484,82	59,85	59,55	8,66	612,88	4,85	0,68	0,31	67,17
Conductor/Repartidor (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	4,85	0,68	0,31	67,17
Controlador/a de Mantenimiento Preventivo	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	4,85	0,68	0,31	67,17
Limpiador/a	484,82	59,85	59,55	8,66	612,88	4,85	0,68	0,31	67,17
Mozo (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	4,85	0,68	0,31	67,17
Oficial de Mantenimiento (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	67,17	671,39	4,85	0,68	0,31	67,17
Ordenanza (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	4,85	0,68	0,31	67,17
Peón (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	4,85	0,68	0,31	67,17
Recepcionista/Telefonista (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	4,85	0,68	0,31	67,17
Oficial Administrativo (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	4,85	0,68	0,31	67,17
Auxiliar Administrativo (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	4,85	0,68	0,31	67,17
Secretaria (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	4,85	0,68	0,31	67,17
ATS (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	4,85	0,68	0,31	67,17
Socorrista (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	4,85	0,68	0,31	67,17
Conductor Ambulancia (ambos sexos)	484,82	59,85	59,55	0,00	604,22	4,85	0,68	0,31	67,17