

En todas las dependencias y en la proximidad de máquinas de la empresa donde se encuentran instalados se dispondrá de equipos de extinción de incendios.

Los obreros que trabajan en las máquinas de gran velocidad deberán llevar ropa ceñida (con paños ajustados), prescindiendo en absoluto del uso de corbata o cualquier pieza de ropa suelta.

Non se contratará personal por medio de Etts para a maquinaria cuya manipulación entrañe riesgo y requiera experiencia, si no tienen la debida formación.

Se garantizará que las herramientas y útiles de trabajo estarán siempre en perfectas condiciones para su uso y no entrañarán riesgo para la salud del trabajador.

El personal que trabaje delante de pantallas de visualización de datos tendrá derecho a un tiempo de descanso periódico de 5 minutos por cada 90 de trabajo, o bien se le proporcionará un cambio igualmente periódico de actividad.

Las mujeres embarazadas que realicen trabajo nocturno pueden solicitar cambio de turno, sin que esto suponga una pérdida económica para ella. Si trabaja con sustancias que pueden entrañar algún riesgo para ella o para el feto, podrá solicitar ser trasladada para otro puesto de trabajo. Asimismo, en caso de movilidad geográfica, las trabajadoras embarazadas o con hijos hasta la edad de cursar estudios primarios tendrán preferencia para la permanencia en el puesto, evitando su movilidad.

SECCIÓN QUINTA. HIGIENE

Artículo 104. Normas básicas.

Diariamente, todas las dependencias de esta empresa serán sometidas, con toda pulcritud, a una limpieza de barredura y fregado, por el personal idóneo para estos fines.

Para atender los servicios higiénicos del personal de esta entidad, se instalaron en los departamentos de administración, redacción y departamento técnico los elementos necesarios.

Para el servicio del personal se cuenta con duchas de agua fría y caliente, facilitándose jabón gratuitamente.

El personal de los distintos departamentos dispondrá de los elementos necesarios en cada dependencia para guardar las distintas piezas de ropa exteriores.

Al personal que intervenga en la manipulación de tintas, disolventes, ácidos y demás sustancias peligrosas se les suministrarán dos pares de guantes protectores al año, uno cada seis meses.

Ropa de trabajo. La empresa facilitará dos juegos de ropa de trabajo necesaria a los trabajadores que por las características de su trabajo lo requieran, así como prendas de abrigo a aquellos trabajadores que en turno diario o nocturno deban realizar trabajos en el exterior del edificio. Asimismo, facilitará los elementos de seguridad y prevención necesarios, como zapatos de seguridad, guantes, cascos, protectores de pantalla de ordenador, sillas adecuadas, etc. Para todos los trabajos y puestos de trabajo en los que estos elementos sean necesarios. Para tal fin se reunirá una comisión del Comité de Salud Laboral y de la representación empresarial, para escoger el material más idóneo. Para la reposición de este material se requiere entrega del antiguo.

El lavado de la ropa de trabajo del personal que hace mantenimiento mecánico y rotativa, correrá por cuenta de la empresa semanalmente, así mismo en su renovación en caso de deterioro prematuro. Los productores estarán obligados a vestir ropa de trabajo durante la jornada laboral y no podrán utilizarlas fuera de la misma.

La forma y características de esta ropa, así como los anagramas que deben exhibirse y la restante regulación de su uso serán las que para cada caso señale la empresa comentándolo al Comité de Seguridad y Salud.

Disposición adicional primera.

Las estipulaciones de este Convenio en cuanto se refieren a condiciones económicas, derechos y obligaciones en el mismo contenidas, revocan y sustituyen a cuantas normas y compromisos en tales materias se hayan establecido, sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas de carácter individual o colectivo reconocidas por la empresa y todas aquellas emanadas de resoluciones judiciales que afecten a trabajadores individual o colectivamente.

En lo no previsto o regulado en el presente Convenio, serán de aplicación las que sobre la materia respectiva vengán establecidas en la legislación vigente en cada momento.

Disposición adicional segunda.

Quedan derogadas la Reglamentación de Régimen Interior de la Empresa de fecha 30 de mayo de 1972 y cuantas normas y pactos se opongan a lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo.

Estas Normas serán de aplicación a todo el personal de «La Voz de Galicia, S. A.», que no se halle comprendido en las exclusiones señaladas en el artículo 4.

Será obligatorio para todo el personal de la Empresa conocer y cumplir exactamente las normas establecidas en el presente texto, estando encargados de exigir su cumplimiento los Jefes de Departamento y mandos intermedios en la esfera que a cada uno corresponda. La Empresa entregará a cada trabajador un ejemplar del texto íntegro del Convenio Colectivo.

Disposición adicional tercera.

El personal fijo de plantilla de La Voz de Galicia, S.A. a 31 de diciembre de 1996, se integrará a efectos de categoría y cualificación profesional en el nivel I de su categoría actual especificada en los anexos.

Disposición adicional cuarta.

A efectos de lo dispuesto en el artículo 12 del presente Convenio Colectivo, se fija la composición de la Comisión Paritaria en la siguiente forma:

Sección empresarial:

D. Santiago Pérez Otero.
D. Alfredo Vara Fernández.
D. Luis M.^a González de la Huebra Díaz.

Sección trabajadores:

Doña Cristina Viu Gomila.
D. Francisco Rei Silva.
D. Esperanza Abuín Castro.

Disposición adicional quinta.

La Comisión Paritaria, dándole a estos efectos, la condición de Comisión Negociadora del Convenio, negociará en el plazo de 6 meses desde la publicación del presente Convenio, un plan de igualdad de trato de oportunidades entre mujeres y hombres en la Empresa.

15074 RESOLUCIÓN de 28 de agosto de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Geserv, S. L.

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Geserv, S. L. (código de Convenio número 9017152), que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 2008, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

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

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

Madrid, 28 de agosto de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LA EMPRESA GESERV, S. L.

CAPÍTULO I

Ámbitos del Convenio

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio regula las normas por las que se regirán las relaciones laborales entre la empresa Geserv, S. L., y sus trabajadores, quedando expresamente excluidos los acogidos a lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1.985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial de los altos cargos y quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de consejo o miembro de los órganos de representación de la sociedad que adopten la forma jurídica de sociedad, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que sean inherentes a tal cargo.

Artículo 2. Partes negociadoras.

El presente convenio colectivo se concierta, de una parte, por la dirección de la empresa Geserv, S. L., en representación de la misma, y, de la otra, por la representación legal de los trabajadores, reconociéndose mutuamente como los únicos y válidos interlocutores a estos efectos.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio es de aplicación en toda España. Asimismo será de aplicación en el caso de los servicios contratados por Geserv, S. L., y cuya prestación efectiva se realice, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del territorio nacional.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio se pacta por una duración de cinco años y entrará en vigor a todos los efectos a fecha 1 de enero de 2008, quedando prorrogado de manera automática, en tanto no se solicite su revisión y se formule la correspondiente denuncia con tres meses de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Ámbito funcional.

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores a que hace referencia el artículo décimo tercero apartado 1.º del presente texto («tipología de los trabajadores»), sin perjuicio de lo establecido en el artículo primero. Así mismo será de aplicación para todos aquellos trabajadores adscritos a empresas subrogadas por Geserv, S. L.

Artículo 6. Unidad y nulidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio son un todo indivisible quedando las partes obligadas recíprocamente al cumplimiento del mismo en su totalidad.

La nulidad de alguno de sus artículos o cláusulas obligará a su revisión concreta si así lo requiere alguna de las partes negociadoras, sin que ello signifique la nulidad del convenio en sí. Este requerimiento se hará en el plazo de un mes a partir de la declaración de nulidad.

Artículo 7. Garantía ad personam.

Las condiciones más favorables que a título particular vinieran en su caso disfrutando los trabajadores, serán respetadas si bien valoradas en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables, todo ello sin perjuicio de lo regulado en el artículo ocho del presente texto.

Artículo 8. Absorción y compensación.

Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y en cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo Geserv, S. L.

Todos los conceptos de nómina en su cómputo anual y en su conjunto, a través de los cuales la empresa iguale las ofertas económicas pactadas con los trabajadores contractualmente o mediante acuerdos posteriores, podrán absorber las futuras subidas salariales que por Ley se deban aplicar.

Artículo 9. Comisión paritaria del convenio.

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente convenio, se constituye una comisión paritaria, integrada por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de Geserv, S. L.

En los supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por la aplicación del presente convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse, con carácter previo y obligatorio a la comisión paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, antes que a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

El lugar de las reuniones de la comisión paritaria será fijado en el domicilio social de Geserv, S. L. (calle Julián Camarillo, 23, 3.º B) y la comparecencia será obligatoria para todos sus miembros, no pudiendo estos delegar en terceros.

La comisión paritaria elaborará su reglamento de organización y funcionamiento.

Artículo 10. Normas supletorias.

En lo no previsto por el articulado del presente convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y las demás disposiciones generales que resultaran aplicables.

Los pactos contenidos en el articulado de este convenio son de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial vigentes o futuras, respetando en todo caso, el derecho vigente.

Artículo 11. Facultad de dirección y organización del trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en las normas que sean de aplicación, la organización del trabajo, de conformidad con lo establecido en el presente convenio y a la restante legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de Geserv, S. L., que la llevara a cabo a través del ejercicio de los medios legales oportunos puestos a su alcance, siempre manteniendo el máximo respeto a los derechos y a la dignidad de los trabajadores.

En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa tendrá las siguientes facultades a título enunciativo que no limitativo:

Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento propias de su categoría.

Determinar la forma de presentación del trabajo en todos sus aspectos, relaciones con los clientes, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.

Definir los rendimientos mínimos a cada puesto de trabajo.

La movilidad y la redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante establecimiento de los cambios de lugar de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción, siempre que así se hubiera pactado.

El empresario podrá adoptar las medidas de vigilancia y control que estime oportunas para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales respetando siempre la legislación vigente y la dignidad de los trabajadores.

Conscientes las partes de una mejora general de la eficacia del sistema productivo y de conseguir para ello la incorporación del marco social e institucional a consecución de tales mejoras, los firmantes del presente convenio consideran clarificar los objetivos a alcanzar, así como los factores que inciden sobre los mismos y los instrumentos básicos para lograrlo, de cara a orientar y facilitar las negociaciones tomando como base los siguientes criterios:

a) El reconocimiento de que los salarios de productividad corresponden al rendimiento normal del puesto de trabajo y, por tanto, exigible al trabajador.

b) Los elementos que pesan sobre el nivel de productividad de una empresa que se han de considerar para la conducción de aumentos de productividad son los siguientes:

Reducción del absentismo.

Sistema de organización técnica del trabajo.

Nivel tecnológico del equipo productivo.

Política de inversiones.

Seguridad e higiene en el trabajo.

En relación con el tema del absentismo laboral y para mantener los niveles de productividad que aseguren la necesaria estabilidad en la empresa que permita garantizar la plena ocupación y el empleo, la representación de los trabajadores cooperará decididamente en la reducción del absentismo laboral.

Artículo 12. Revisión salarial.

Para los años 2009, 2010, 2011 y 2012 se acuerda un incremento salarial equivalente al IPC real del año correspondiente.

A estos efectos, dentro de los tres primeros meses de cada año se procederá a aplicar al salario base el IPC previsto por el Gobierno para ese ejercicio. Una vez conocido el IPC real, se procederá a su regularización con carácter retroactivo.

CAPÍTULO II**Ingreso al trabajo****Artículo 13. Ingreso y contratación.**

Ambas partes firmantes del presente Convenio se comprometen a desarrollar medidas concretas de cara a lograr la estabilidad en el empleo, acordando, sin perjuicio de las normas legales vigentes, lo siguiente:

El contrato de trabajo entre Geserv, S. L., y sus trabajadores se formalizará siempre por escrito, con arreglo a los requisitos y condiciones legalmente previstos.

1. Tipología de los trabajadores de Geserv, S. L.—A efectos del presente convenio se entenderá por:

a) «Personal de operaciones».—Aquel que es contratado específicamente para realizar su actividad en el ámbito de un servicio prestado por Geserv, S. L., para un tercero o para un proyecto específico o para uno propio. En el contrato de trabajo suscrito con el personal de operaciones se indicará expresamente el servicio o la obra o proyecto al que quede adscrito.

b) «Personal de estructura».—Aquel que es contratado para realizar sus funciones en el ámbito de las actividades propias y de permanente necesidad que la empresa tiene en los diferentes lugares de trabajo, preferentemente en su sede, en las delegaciones o en los centros de trabajo.

Es facultad exclusiva de Geserv, S. L., la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la definición y establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir.

La dirección de Geserv, S. L., designará libremente todos los puestos de trabajo que hayan de ser cubiertos, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes.

La antigüedad en una categoría o la obtención de títulos académicos o la realización de cursos de formación no conllevarán el ascenso a categorías superiores, que sólo se podrá producir de acuerdo con las necesidades de la empresa y a juicio de la misma.

Así mismo, Geserv, S. L., se compromete a conjuntamente con la representación de los trabajadores, a realizar unos planes de formación continua que faciliten a su personal el ascenso en su trabajo.

En el caso de producirse alguna vacante, se procurará que sea cubierta con personal de la propia empresa. A tal efecto, se tendrá en cuenta la titulación, la formación, la experiencia, la antigüedad y los méritos.

Todo ello en aras de potenciar por parte de la empresa la contratación interna frente a las incorporaciones externas.

2. Modalidades contractuales para el personal de estructura.

2.1 El personal de estructura podrá ser contratado por tiempo indefinido o por duración determinada y, en este último supuesto, mediante cualquiera de las modalidades de contratación temporal previstas en la legislación vigente.

La empresa se compromete a fomentar el empleo estable de forma que los puestos fijos se correspondan con contratos por tiempo indefinido, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que de conformidad con la Ley se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

2.2 De acuerdo con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda que se identifica en el contrato eventual como circunstancias del mercado el incremento de la actividad comercial, puesta en marcha de servicios y aquellas otras relacionadas con las indicadas que pudieran derivarse de la ampliación geográfica o de actividad de la empresa.

Se acuerda, igualmente, la posibilidad de concertación del contrato eventual por circunstancias de la producción por un período máximo de seis meses, dentro de un periodo de referencia de doce meses.

2.3 Geserv, S. L., respecto al personal de estructura, podrá celebrar contratos de obra o servicio y eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos e interinidad, directamente o a través de empresas de trabajo temporal, mediante contratos de puesta a disposición.

3. Modalidades contractuales para el personal de operaciones.

3.1 Contratos temporales de obra o servicio.—El contrato por obra y servicio determinado será el más normalizado para este personal. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Los contratos de obra o servicio determinado tendrán la misma duración que el servicio u obra que se haya concertado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de finalización del servicio que se contrate, sin perjuicio de lo establecido en los párrafos siguientes.

Se entenderá que el servicio no ha finalizado si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil o pedido que origine el servicio o la obra. Se podrán pactar con los trabajadores de operaciones cláusulas de extinción anticipada para los supuestos de reducción de actividad correspondientes a una obra o servicio.

Los contratos de obra o servicio determinado podrán también cubrir todas aquellas tareas o trabajos con sustantividad propia suficientemente diferenciados por el volumen adicional de trabajo que representen y que, limitados en el tiempo y cuya duración pueda preverse, estén directa o indirectamente relacionados con la actividad de la empresa.

3.2 Contrato para la formación.—Este contrato tiene por objeto la realización de trabajos que requieren un determinado nivel de calificación. El contrato para la formación se regirá en los términos recogidos en la legislación vigente.

El número de contratos de esta modalidad que se podrán celebrar en cada centro no será superior al fijado en la siguiente tabla:

Hasta cinco trabajadores: Uno.
De seis a diez trabajadores: Dos.
De once a veinticinco trabajadores: Tres.
De veinticinco a cuarenta trabajadores: Cuatro.
Más de cuarenta trabajadores: Cinco.

3.3 Contrato en prácticas.—Este tipo de contrato se regirá por lo estipulado en la legislación vigente. La retribución del trabajador será del 65 por 100 y el 75 por 100 durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, en ningún caso el salario a percibir será inferior al salario mínimo interprofesional.

3.4 Contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos.—Se podrán celebrar contratos para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que motivan el contrato.

3.5 Contrato de interinidad.—Se podrán celebrar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, hasta su cobertura definitiva o para cubrir las vacaciones del personal, siempre que en el contrato se haga constar la causa de la sustitución y el nombre del trabajador sustituido.

3.6 Contrato a tiempo parcial.—Se podrá pactar con los trabajadores de operaciones la suscripción de más de un contrato a tiempo parcial, siempre que se den las siguientes circunstancias:

Que la jornada diaria de trabajo acumulada no supere las ocho horas.
Que se respeten los descansos diarios y semanales legalmente establecidos.

Artículo 14. Contenido de la prestación laboral y procedimientos de trabajo.

1. Por acuerdo entre empresa y trabajadores se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato, así como la integración en el grupo y nivel profesional previstos en los artículos 30 a 32 del presente convenio colectivo. El encuadramiento en el sistema de grupos y niveles profesionales responderá objetivamente al contenido de la prestación de trabajo.

2. El nivel profesional de encuadramiento determinará la clasificación del trabajador dentro de la empresa, así como su nivel salarial.

Artículo 15. Normas relativas a la imagen, ropa de trabajo, material y medios de trabajo.

El personal de la empresa contará con la ropa, las herramientas, el material y los medios de trabajo necesarios para cumplir lo estipulado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Estatuto de los Trabajadores. Así mismo los trabajadores mantendrán siempre una imagen adecuada en su vestimenta y aspecto acorde con la representación de la sociedad.

Artículo 16. Período de prueba.

La admisión de personal estará sujeta a lo legalmente dispuesto sobre política de empleo, considerándose como provisional la admisión durante el período de prueba, que no podrá exceder de los tiempos en la escala siguiente:

1. Para el personal de estructura.
 - a) Personal titulado superior: Seis meses.
 - b) Personal titulado medio: Tres meses.
 - c) Personal administrativo: Dos meses.
 - d) Personal subalterno: Tres semanas.

2. Para el personal de operaciones.

- a) Personal titulado superior:

Cuando el servicio dure menos de seis meses: Un tercio de la duración prevista del contrato.

Cuando el servicio dure más de seis meses: Dos meses.

- b) Personal titulado medio:

Cuando el servicio dure menos de seis meses: Un tercio de la duración prevista del contrato.

Cuando el servicio dure más de seis meses: Un mes.

c) Personal administrativo:

Cuando el servicio dure menos de seis meses: Un tercio de la duración prevista del contrato.

Cuando el servicio dure más de seis meses: Tres semanas.

d) Personal subalterno:

Cuando el servicio dure menos de seis meses: Un tercio de la duración prevista del contrato.

Cuando el servicio dure más de seis meses: Tres semanas.

Durante este período de prueba, tanto la empresa como el trabajador, podrán respectivamente, proceder a la rescisión contractual o desistir de la prueba sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización. En todo caso el trabajador percibirá durante el período de prueba la remuneración correspondiente a los días trabajados.

Transcurrido el período de prueba sin denuncia de ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa, de acuerdo con las condiciones de su contrato y a las estipuladas en este convenio.

Artículo 17. *Extinción de contratos temporales de trabajo.*

Siempre que el contrato de duración determinada tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra, por escrito, la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días, excepto en los contratos de interinidad que se estará a lo pactado.

Si el contrato fuese inferior al año, el preaviso o comunicación de cese deberá hacerse con una antelación de tres días.

El incumplimiento por alguna de las partes de los plazos de preaviso señalados en los párrafos anteriores, dará lugar a una indemnización equivalente al salario bruto correspondientes a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Así mismo se consideraran causas válidas de extinción de los contratos de duración determinada, además de las legalmente establecidas, las siguientes:

- a) Finalización del servicio para cuya ejecución fue contratado.
- b) Disminución real del volumen de la obra o servicio contratados cuando resulte innecesario mantener el mismo número de trabajadores para la ejecución del mismo.

En estos supuestos, la reducción del personal será proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio. A falta de otros criterios, se tendrán en cuenta a la hora de extinguir los contratos los siguientes: la antigüedad, las cargas familiares y la valoración en el desempeño del puesto de trabajo.

c) Extinción total o parcial del servicio contratado por el incumplimiento de alguna de las partes.

d) Extinción progresiva del servicio u obra para la que fueron contratados. A estos efectos será de aplicación lo establecido en la letra b) del presente apartado.

Artículo 18. *Lugar y centro de trabajo.*

A los efectos del presente convenio se considera:

Centro de trabajo.—De acuerdo con el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, se considera centro de trabajo únicamente la delegación u oficina de la empresa desde donde se centralizan organizativa y administrativamente los servicios, siempre que éste dada de alta como tal ante la autoridad laboral.

Lugar de trabajo.—Se considera lugar de trabajo, aquel donde se prestan efectivamente los servicios contratados con terceras empresas o con Geserv, S. L. Para el personal de estructura, se considera lugar de trabajo la delegación u oficina de Geserv, S. L., a la que estén adscritos.

Artículo 19. *Plena dedicación, exclusividad y permanencia.*

Podrán formalizarse pactos de plena dedicación, exclusividad y permanencia del trabajador por el tiempo de duración del contrato de trabajo, que conllevarán una contraprestación económica por parte de Geserv, S. L., en los términos que las partes individualmente convengan, teniendo en cuenta lo ya previsto en el artículo 33.4 del presente convenio.

Si el trabajador hubiera recibido una formación especializada con cargo a Geserv, S. L., para efectuar un trabajo específico, podrá pactarse por escrito entre el trabajador y la empresa la permanencia del trabajador en la empresa durante el período de tiempo al que se extienda el contrato que Geserv, S. L., hubiera firmado con otra empresa para la prestación de un servicio o realización de una obra. Si el trabajador incumpliera los pactos de Plena dedicación, exclusividad o permanencia, Geserv, S. L., tendrá derecho a reclamar al trabajador afectado una indemnización por daños y perjuicios, cuya cuantía será establecida proporcionalmente al pacto incumplido y teniendo como referencia el daño causado.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada máxima anual y jornada de trabajo.*

1. La duración máxima anual de la jornada para el personal de Geserv, S. L., será de 1.740 horas anuales de trabajo efectivo. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada se encuentre el trabajo encomendado, realizado.

2. Para fomentar la «conciliación familiar», la empresa podrá flexibilizar el comienzo y el final de la jornada laboral del personal de estructura en un margen de hasta en una hora para la entrada, esto es, la jornada laboral podrá comenzarse hasta una hora antes de la habitual y finalizar por tanto también una hora antes. En cada caso se establecerá una regulación específica.

3. En el caso de que el servicio contratado así lo exija, se acordará con los trabajadores adscritos al mismo la distribución irregular de la jornada que quedará expresamente recogida en el contrato de trabajo, respetando las normas sobre descansos diarios y semanales. En estos casos, el cómputo de la jornada de trabajo diario se efectuará en cómputo anual.

4. Para el personal de operaciones como criterio general se aplicará la jornada laboral de Lunes a Domingo en jornadas de 8 horas diarias y en régimen de horario partido o continuo y/o a turnos, a expensas de los contratos realizados por Geserv, S. L., con terceros, resultando un promedio semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

5. En el caso de trabajo a turnos, se podrán acumular por periodos de hasta dos semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 21. *Prolongación de jornada y horas extraordinarias.*

1. La empresa se regirá en esta materia por lo establecido en la legislación laboral vigente.

2. Así mismo, se podrán realizar horas extraordinarias de común acuerdo empresa-trabajadores siempre que las necesidades de la producción así lo exijan.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante periodos de descanso.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo reflejada en el artículo anterior.

Para los supuestos de compensación económica por la realización de horas extraordinarias, la retribución se calcula de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$(\text{salario base anual} / 1.740 \text{ horas anuales}) + 25\%$$

3. En el caso de compensación por descanso, corresponderá un descanso de 1 hora y 10 minutos por cada hora extraordinaria realizada. El momento de su disfrute será acordado de común acuerdo, siempre antes de transcurridos dos meses desde la realización de las horas extraordinarias.

4. Corresponde a la empresa la elección entre retribuir las o compensarlas con descanso equivalente. Si opta por retribuir las, se efectuará independientemente de que sean o no festivas, de acuerdo exclusivamente con el precio que figura en la tabla salarial para cada categoría.

Artículo 22. *Jornada nocturna.*

1. Se considera jornada nocturna la realizada entre las 22 y las 6 horas.

2. Sin perjuicio del lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno. Queda exceptuado del abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas.

3. La jornada de trabajo de los trabajadores nocturnos no podrá exceder de ocho horas diarias de promedio, en un período de referencia de 15 días. Dichos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias.

Artículo 23. *Descanso semanal, festivos y vacaciones.*

1. Por razones derivadas de necesidades productivas u organizativas podrá computarse por periodos de hasta dos semanas el descanso semanal establecido en las disposiciones de carácter general. Idéntico régimen legal será de aplicación respecto a las festividades.

2. En el caso de los trabajadores de operaciones y cuando así lo requiera el servicio, los descansos diarios, semanales, y anuales se adecuarán a aquél. En todo caso, se recogerá en el contrato de trabajo la distribución de los mismos, y siempre respetando los períodos de descanso legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

3. La duración de las vacaciones será de 30 días naturales, acordadas conjuntamente entre empresa y trabajador.

4. Debido a las especiales características en que se desarrollan los servicios contratados, los períodos vacacionales del personal de operaciones se fijarán en función del calendario laboral pactado con los clientes.

5. En función de las diferentes necesidades de las delegaciones o centros de trabajo las vacaciones podrán negociarse con el marco máximo de lo estipulado en este convenio y siempre contractualmente.

6. Los períodos vacacionales tendrán una duración mínima de siete días.

Artículo 24. *Licencias y permisos retribuidos.*

1. Los trabajadores tanto de estructura como de operaciones, previo aviso y justificación, tienen derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días en caso de nacimiento de hijos.
- c) Dos días en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización y fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.
- e) En los supuestos b),c) y d) anteriores cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el permiso será de cuatro días, según se establece en el artículo 37, letra b), del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Un día por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido en el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debida de un 20 por 100 de las horas laborables durante un período de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a la reintegración en el puesto de trabajo una vez finalizada la obligación del cumplimiento del deber. Si el trabajador recibiera remuneración en el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma de la que tuviera derecho en la empresa.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente Convenio.
- i) Para la asistencia a cursos de formación profesional en los términos pactados en el presente Convenio, así como para la asistencia a exámenes de enseñanza reglada.
- j) Un día natural por matrimonio del padre, madre, hijo, hermano o hermano político, en el día de la ceremonia.

2. Del mismo modo, será de aplicación lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores.

3. Así mismo los trabajadores acogidos al presente convenio podrán disfrutar a lo largo del año natural de «dos días de asuntos propios», no computables a efectos de la jornada anual, que serán pactados en cada caso de forma que el trabajo a desarrollar no se vea perjudicado.

CAPÍTULO IV

Movilidad del trabajador

Modificación de las condiciones de trabajo

Artículo 25. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en Geserv, S. L., tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes peculiaridades:

1. Se entiende por movilidad funcional, a efectos del presente artículo, cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea de superior o de inferior categoría, dentro de diferente nivel profesional.

Fuera de los límites anteriores, se establece la movilidad funcional interna del personal de estructura, al objeto de lograr el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, conforme establece el ordenamiento jurídico vigente.

2. En los cambios a puestos de inferior categoría o nivel se respetarán las percepciones del puesto de origen, así como la categoría y nivel, que se mantendrán a nivel personal. Los trabajadores afectados por estos

cambios tendrán un derecho prioritario de retorno a un puesto de su categoría y nivel.

3. En los cambios de puesto de trabajo a un nivel superior, se percibirá automáticamente el salario del nuevo nivel y las demás percepciones derivadas del mismo, volviéndose a la situación económica anterior cuando se retorne al antiguo puesto de trabajo.

Artículo 26. *Movilidad geográfica.*

La movilidad geográfica en Geserv, S. L., tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes peculiaridades:

1. La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo asignándolos a cualquiera de los centros de trabajo que hubiese establecidos o a los de nueva creación, sin limitación alguna, siempre que así estuviera pactado en el contrato de trabajo.

2. El personal que se desplace por causa del servicio fuera de la provincia del centro de trabajo tendrá derecho a percibir dietas. Asimismo tendrá derecho al importe de kilometraje por la utilización de vehículo propio según lo establecido en el presente convenio.

No se considerarán supuestos de movilidad geográfica, los desplazamientos que se encuentren dentro de los siguientes parámetros:

- a) Los desplazamientos realizados en cumplimiento de lo pactado contractualmente con los trabajadores.
- b) Cuando existan uno o más medios de transporte público que comuniquen el centro de trabajo y el lugar de trabajo con una periodicidad mínima de media hora.
- c) Cuando la empresa proporcione el medio de transporte para acudir al lugar de trabajo.

3. Dadas las especiales circunstancias en que a veces se desarrolla la prestación de servicios de los trabajadores de las empresas de servicios, el lugar de ejecución de la actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de Geserv, s. l. así como por las necesidades productivas de la empresa contratante de sus servicios. En su virtud, el personal de Geserv, S. L., prestará su actividad en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa contratante cuando así lo requiera la naturaleza del servicio contratado, sin que por ello se cause derecho al devengo de dietas ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual.

4. Los traslados de personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad del centro de trabajo que impliquen cambio de residencia, y podrán ser determinados por alguna de las siguientes causas:

- a) Petición del trabajador o permuta.
- b) Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio y previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma. Los traslados realizados por mutuo acuerdo se registrarán por pactos que se hayan establecido.

5. En los traslados por necesidades del servicio la empresa habrá de demostrar la urgencia de la necesidad y tendrá en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos del viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

Artículo 27. *Dietas y kilometraje.*

1. Los trabajadores que por necesidades de Geserv, S. L., tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los supuestos anteriormente referidos, percibirán, en concepto de dietas, las cantidades siguientes:

- a) 13,34 euros/día, en caso de efectuar la comida del mediodía fuera del domicilio.
- b) 53,34 euros/día, en caso de efectuar las dos comidas del día y pernoctar fuera del domicilio.
- c) 91,35 euros/día, en caso de desplazamientos fuera del territorio nacional.

2. Los importes anteriormente expuestos estarán sujetos anualmente a la normativa vigente en cada momento a nivel de cotizaciones.

3. En el supuesto de que el trabajador utilice su propio vehículo, por razón de su trabajo en desplazamientos por cuenta de la empresa, se establece un importe en concepto de kilometraje de 0,19 euros/kilómetro.

Artículo 28. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Las modificaciones de las condiciones de trabajo en Geserv, S. L., tendrán el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 29. *Clasificación profesional y nivel profesional.*

Los trabajadores que presten sus servicios en Geserv, S. L., serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad, e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

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

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le asignen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

La clasificación profesional se estructura en los grupos profesionales establecidos en el siguiente artículo.

Dentro de cada grupo profesional, la adscripción individual de cada trabajador se realizará por niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Los factores que se incluyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado nivel profesional, son los siguientes:

- Conocimientos.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente, el grado de conocimientos y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- Iniciativa.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.
- Autonomía.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.
- Responsabilidad.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.
- Mando.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce mando.
- Complejidad.—Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Artículo 30. *Sistema de clasificación de los grupos y niveles profesionales.*

1. Sistema de clasificación profesional.—Todos los trabajadores afectados por este convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador. El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye el contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma y recibiendo por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifica en este convenio.

2. Grupos profesionales.

Grupo I. Personal de estructura.

Nivel 1. Personal directivo y titulado:

Director general.

Director de operaciones.

Otros directivos.

Titulado de grado superior.

Titulado de grado medio.

Director de área.

Jefe de departamento.

Nivel 2. Mandos intermedios:

Director de delegación.

Encargados de proyectos.

Jefes de equipo.

Nivel 3. Personal administrativo:

Jefe de 1.ª administrativo.

Jefe de 2.ª administrativo.

Oficial 1.ª administrativo.

Oficial 2.ª administrativo.

Auxiliar administrativo.

Grupo II. Personal de operaciones.

Nivel 1. Técnicos superiores:

Arquitecto técnico.

Ingeniero técnico.

Nivel 2. Oficial 1.ª electricista.

Nivel 3. Oficial 2.ª electricista.

Nivel 4. Oficial 3.ª electricista.

Nivel 5. Ayudantes.

Nivel 6. Peones.

Artículo 31. *Características de encuadramiento de los grupos y niveles profesionales.*

Grupo I. Personal de estructura.

Este Grupo I está integrado por trabajadores de estructura que se encuadrarán obligatoriamente en alguno de los niveles profesionales indicados y, dentro de éstos, en una categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan:

Nivel 1. Personal directivo y titulado.

Director general.—Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Director de operaciones.—Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente del área de operaciones, dirigiendo la planificación y programación de actuación general de la empresa, reportando directamente a la dirección general.

Otros directivos.—Son los que, desde los servicios centrales de la empresa están al frente de áreas o departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la dirección general de la empresa.

Titulado de grado superior.—Es el trabajador de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado, o ingeniero, en cualesquiera dependencias o departamentos de la empresa.

Titulado de grado medio.—Es el trabajador de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio en cualesquiera dependencias o departamentos de la empresa.

Director de área.—Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que está delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de un centro de trabajo de importancia de la empresa o de varias delegaciones u oficinas en la misma o distinta zona geográfica.

Jefe de departamento.—Es quien con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de la que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

Nivel 2. Mandos intermedios.

Director de delegación.—Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que esta delegue, ejerce funciones directivas de mando y organización al frente de una delegación o centro de trabajo de la empresa.

Encargado de proyecto.—Es el que por propia iniciativa coordina los diferentes aspectos que constituyen los denominados «proyectos de empresa», teniendo una dependencia directa de un director de delegación o en su defecto del responsable del área de su influencia.

Jefes de equipo.—Es el que, desde una delegación o centro de trabajo de la empresa y con independencia de otros cometidos, tiene atribuida la misión de verificar y comprobar el cumplimiento de las funciones y obligaciones laborales atribuidas a los trabajadores de operaciones, dando cuenta inmediata al director de delegación o al encargado de proyecto, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

Nivel 3. Personal administrativo:

Jefe de primera administrativo.—Es el que provisto o no de poderes limitados, es encargado y tiene la responsabilidad directa de los diferentes departamentos de la oficina. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las imprime unidad.

Jefe de segunda administrativo.—Es quien 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 al personal que de él dependa.

Oficial de primera administrativo.—Es el empleado mayor de veintidós años que, bajo las órdenes de un jefe, tiene a su cargo un trabajador determinado, requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial segunda administrativo.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas de carácter secundario que requieren conocimientos generales en técnica administrativa.

Auxiliar administrativo.—Es aquel empleado que se encargará de la realización de labores administrativas de segundo orden dentro de las especificadas en este convenio.

Grupo II. Personal de operaciones.

Este grupo II está integrado exclusivamente por trabajadores de operaciones que deberán ser encuadrados obligatoriamente en alguno de los niveles profesionales indicados y, dentro de estos, en una de las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

Nivel 1. Técnicos superiores:

Arquitecto técnico.—Es el empleado que en posesión del título acreditativo correspondiente se encargara de diseñar los proyectos en todas sus fases.

Ingeniero técnico.—Es el empleado que en posesión del título acreditativo correspondiente se encargara de supervisar la ejecución de los proyectos en todas sus fases.

Nivel 2. Oficial 1.ª electricista.—Es el trabajador que, con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio del que se trata, se encuentra capacitado para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo, así como aquellos otros que exijan especial desempeño y delicadeza, orientando y dirigiendo al propio tiempo la labor de los oficiales de segunda, tercera, ayudantes y peones.

Nivel 3. Oficial 2.ª electricista.—Es el trabajador que ha acreditado poseer los conocimientos generales del oficio del que se trate, adquiridos mediante formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada, por lo que se encuentra capacitado para realizar los trabajos correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

Nivel 4. Oficial 3.ª electricista.—Es el trabajador encargado de realizar tareas concretas que no constituyen calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial superior colabora en funciones propias de este bajo su responsabilidad.

Nivel 5. Ayudantes.—Es el trabajador destinado a realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir oficio, exigen cierta práctica y especialidad y una atención a aquellos trabajos que impliquen peligrosidad. Podrá desarrollar su trabajo ayudado por la maquinaria necesaria para tareas de carga y descarga y cumplimentación de formularios, siempre bajo la supervisión de un superior.

Nivel 6. Peones.—Es el trabajador que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que habitualmente se requiera un alto poder físico.

CAPÍTULO VI

Régimen salarial

Artículo 32. Estructura salarial y conceptos.

La retribución de los trabajadores de Geserv, S. L., estará integrada por:

- El salario base de convenio.
- Los complementos salariales establecidos en el presente convenio y que, según la actividad, podrán corresponder o no a cada trabajador.

- Dos gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual que tendrán carácter semestral y que podrán ser prorrateadas en las nominas mensuales.

- En su caso, las mejoras voluntarias que a título individual sean pactadas entre los trabajadores y el empresario.

Artículo 33. Salario base de convenio.

1. El salario base de convenio es la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio.

La cuantía del salario base de convenio en cómputo mensual y anual para el personal de Geserv, S. L., es la establecida en el anexo I del presente convenio.

2. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de convenio en proporción a la jornada pactada.

3. El salario base especificado para cada una de las categorías y niveles profesionales establecidos en el presente convenio llevará incluido un 5% adicional correspondiente a la compensación económica específica por la dedicación exclusiva del trabajador a la empresa, entendiéndose como tal el compromiso de no prestar servicios en cualquiera otra mientras este vigente su contrato, excepto acuerdo expreso y previo en contrario.

4. Antigüedad: Se abonará por cuatrienios siendo su porcentaje un 5 por 100 sobre salario base.

Artículo 34. Complementos salariales.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante acto individual o colectivo a la percepción de los complementos salariales que de forma indicativa se enumeran a continuación:

- Puesto de trabajo.
- Cantidad o calidad de trabajo.
- Plus de trabajo nocturno.
- De carácter personal.
- Plus de festivos.
- Plus de coordinación.
- Plus de disponibilidad.

a) Puesto de trabajo.—Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresa y trabajador en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

b) Plus de cantidad o calidad de trabajo.—Se devengarán por razón de una mayor cantidad o de una mejor calidad de trabajo, cuando así se acuerde respecto a un servicio, vayan o no incluidos a un sistema de retribución por rendimiento.

c) Plus por trabajo nocturno.—Salvo que el trabajo convenido contractualmente sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna, tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 25 por 100 del salario base establecido en las correspondientes tablas retributivas por categorías del presente convenio. Este plus se abonará en los casos que se hubiese pactado contractualmente.

d) Plus personal.—Tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

e) Plus de festividad.—Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad del 20 por 100 de incremento del salario base de las horas que realicen en domingo o festivo.

No se considera trabajo en festivo el realizado por el personal que hubiera sido específicamente contratado para realizar servicios durante el período de sábados y festivos.

f) Plus de coordinación.—Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolle una labor de concentración, distribuyendo el trabajo o indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando anomalías o incidencias a sus superiores. El importe de este plus se fija en el 10 por 100 del salario base de la categoría correspondiente, de acuerdo con las tablas de este convenio.

Este plus se cobrará mientras se realicen tales funciones, no abonándose cuando dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes o cuando el trabajador pase a una de las categorías específicas: Jefe de Equipo o Coordinador.

g) Plus de disponibilidad.—Se abonará en los supuestos en los que los trabajadores tengan que estar, como consecuencia de la especificidad del servicio, a disposición de la empresa, sin realizar trabajo efectivo.

El importe del mencionado plus se negociará individualmente, en función de las horas de disponibilidad, especialidad del servicio u otros factores que concurren en el mismo.

Artículo 35. *Mejoras voluntarias.*

El régimen de las mejoras retributivas se regirá por lo prevenido en el pacto individual o en el acto de concesión unilateral del empresario.

Se podrá por la dirección de la empresa establecer el abono de mejoras voluntarias en los casos de servicios que, por su especial dificultad, disponibilidad inmediata y continuada de los trabajadores, lugar de realización u otros supuestos similares así lo aconsejen.

Artículo 36. *Gratificaciones extraordinarias.*

1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, teniendo las mismas un devengo semestral y una cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base de convenio del grupo y nivel correspondiente de acuerdo con la tabla del anexo I.

2. Ambas gratificaciones extraordinarias podrán ir prorrateadas en las nominas mensuales, siempre que así se hubiese pactado contractualmente.

Artículo 37. *Pluses extrasalariales.*

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado.

Dichas percepciones se regularán en cuanto a sus cotizaciones y retenciones, en su caso, por la legislación vigente en esta materia. Se establecen las siguientes percepciones extrasalariales:

- a) Plus de transporte.
- b) Plus de vestuario.
- c) Plus de herramientas de trabajo.

a) Plus de transporte.—Se establece, como compensación a los gastos de desplazamiento y utilización de medios de transporte públicos dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los lugares de trabajo. Su importe vendrá fijado por los títulos de transporte aportados por el trabajador.

b) Plus de vestimenta.—Se establece exclusivamente para el personal de operaciones, como compensación de los gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación de las prendas que compongan su uniformidad. Su importe vendrá fijado por los justificantes de pago aportados por el trabajador.

c) Plus de herramientas de trabajo.—Se establece para los casos de servicios en los que sean entregados por la empresa al trabajador para la ejecución del mismo, equipos y material de trabajo específicos, como compensación de los gastos correspondientes a la limpieza y conservación habitual de los mismos. Su importe se fijará en función de las concretas características de las herramientas de trabajo entregadas.

Artículo 38. *Liquidación de saldo y finiquito.*

La documentación del recibo de la liquidación de saldo y finiquito se realizará siempre y, como máximo, en los diez días hábiles siguientes a la fecha de la baja.

El abono de la liquidación de saldo y finiquito se efectuará mediante transferencia o talón nominativo.

Las cantidades a indemnizar vendrán dictadas por las pactadas contractualmente entre el trabajador y la empresa.

Artículo 39. *Equipos y material de trabajo.*

El trabajador será responsable de los equipos y del material de trabajo que le sean facilitados por Geserv, S. L., para la realización de su trabajo así como la vestimenta necesaria. Todo ello se hará constar en un documento que será firmado por el trabajador a la entrega de los mismos.

El trabajador responderá de los equipos y del material de trabajo así como de la vestimenta, y se responsabilizará de su buen uso, su conservación, y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la empresa o al cliente, en su caso.

Los equipos y material de trabajo no deberán dejarse en ningún caso en el interior de los vehículos sin vigilancia alguna, siendo en estos casos el trabajador al que le son confiados será responsable de la pérdida, deterioro por negligencia o causa imputable al mismo o sustracción.

CAPÍTULO VII

Mejoras sociales

Artículo 40. *Seguro colectivo.*

En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor del presente convenio colectivo, Geserv, S. L., deberá concertar las pólizas de seguro colectivo necesarias para cubrir las siguientes contingencias de los trabajadores de estructura y operaciones, derivadas de accidentes de trabajo, por los importes siguientes:

- Muerte: 25.000,00 euros.
- Gran invalidez: 25.000,00 euros.
- Invalidez permanente absoluta 25.000,00 euros.
- Invalidez absoluta total para la profesión habitual 9.000,00 euros.

El contenido económico del presente artículo entrará en vigor transcurridos tres meses desde la entrada en vigor del presente convenio.

Para la actuación de las indemnizaciones previstas en el artículo, será necesaria resolución en firme de la entidad gestora o colaboradora que reconozca que la contingencia se deriva de accidente de trabajo.

Artículo 41. *Permisos de lactancia.*

En los supuestos de reducción de jornada por lactancia, en función del volumen de actividad de la empresa, podrá pactarse entre trabajador y empresa la acumulación de los períodos horarios a que corresponda el permiso en uno solo, para permitir el disfrute del mismo acumulado.

Artículo 42. *Complemento de incapacidad temporal.*

En los casos de IT por enfermedad profesional o accidente laboral del personal de Geserv, S. L., abonará la diferencia entre las prestaciones que abone la mutua de accidentes y el 100% del salario real durante los dos primeros meses desde la fecha de baja, entendiéndose como salario real la totalidad de sus emolumentos percibidos el mes natural anterior al de la baja a excepción de las horas extras, las comisiones y aquellos pluses cobrados con carácter mensual. Así mismo en las bajas por enfermedad común o accidente no laboral se atenderá a la legislación vigente de la seguridad social, respetándose en todo caso las condiciones más beneficiosas que, en virtud de costumbre o concesión espontánea de la empresa estén establecidas. Los efectos del presente artículo serán desde la fecha de la firma del presente convenio.

CAPÍTULO VII

Extinción del contrato

Artículo 43. *Extinción del contrato a instancia del trabajador.*

1. Los trabajadores de Geserv, S. L., que deseen resolver voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento, habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de la empresa con la antelación mínima siguiente:

- Técnicos titulados: un mes.
- Técnicos no titulados: quince días.
- Resto de trabajadores: quince días.

2. Cuando la vigencia del contrato suscrito entre Geserv, S. L., y el personal contratado fuera igual o inferior a los plazos de preaviso antes indicados, la duración de los mismos quedará reducida a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada entre las partes contratantes.

3. El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación correspondiente el importe de salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, detrayéndolo de la cantidad que tenga percibir el trabajador en concepto de liquidación, saldo y finiquito.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 44. *Graduación de faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores de Geserv, S. L., se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves.

1. Faltas leves.—Se considerarán faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas de puntualidad, en un mes, sin motivo justificado. Tiene consideración de falta de puntualidad, tanto la llegada tarde al trabajo como la salida del mismo antes de la hora establecida para ello.

b) La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia o puntualidad al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

c) El abandono del centro o puesto de trabajo, sin causa o sin motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de Geserv, S. L., o de la empresa contratante, o causara daño o accidente a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como falta grave o incluso muy grave.

d) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, en cuyo caso podrán considerarse como falta grave o incluso muy grave.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material.

f) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de residencia habitual, etc.

g) La falta ocasional de aseo o limpieza personal.

h) Las faltas de respeto y la escasa consideración a sus compañeros e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

i) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que se realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique o sin estar autorizado para ello.

j) Encontrarse, sin autorización, en el centro de trabajo propio o en el de la empresa contratante, fuera de la jornada laboral.

k) Las conversaciones o discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen escándalo o alboroto podrán ser consideradas como faltas graves o incluso muy graves.

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

m) Usar el teléfono, correo electrónico, Internet, u otros medios de Geserv, S. L., para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando dicha utilización haya sido esporádica u ocasional.

n) El incumplimiento ocasional de los procedimientos de trabajo establecidos por Geserv, S. L. No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia sea ocasional.

2. Faltas graves.—Se considerarán faltas graves las siguientes:

a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin motivo justificado.

b) Faltar hasta dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.

c) No prestar la atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración al trabajador, a la empresa, a los compañeros de trabajo o a terceros.

d) La simulación de supuestos de enfermedad, IT o accidente, así mismo la falsificación de partes de trabajo.

e) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que entrañen riesgo grave para el trabajador, para sus compañeros o para terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por Geserv, S. L., o por la empresa contratante.

f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe el riesgo para su vida o salud o para la de sus compañeros.

g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos a sus compañeros.

h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.

i) Realizar sin permiso trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo propio o de la empresa contratante, así como la utilización para uso propio de herramientas de Geserv, S. L., o de la empresa contratante, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, a no ser que cuente con la oportuna autorización.

j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.

k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa propia o contratante a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.

l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo, o para terceros.

m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.

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

o) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

p) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado apercibimiento por escrito de la empresa.

q) Fumar fuera de las zonas habilitadas para ello.

r) No facilitar a la empresa en tiempo y forma los justificantes de baja médica.

3. Faltas muy graves.—Se considerarán faltas muy graves, las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad en dos meses o veinte en seis meses, sin motivo justificado.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros o daños graves a la empresa.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

l) La desobediencia continuada o persistente.

m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo propio o del cliente o fuera de él con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

n) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias, información o comentarios falsos referente a la empresa o centro de trabajo propio o del contratante.

o) El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido preavisada por escrito.

q) Usar el teléfono, correo electrónico, Internet, u otros medios de Geserv, S. L., para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido reiterada y habitual.

r) Fumar en lugares prohibidos, siempre que exista riesgo grave de accidente.

s) El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa, siempre que hubieran mediado requerimientos escritos previos por parte de la empresa.

t) No fichar a la entrada ni a la salida del trabajo, cuando hubiera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia fuera habitual.

u) El acoso laboral, así como la utilización de expresiones atentatorias contra la dignidad de otros trabajadores de carácter xenófobo, sexual, religioso, y análogas.

v) La presentación de demandas o reclamaciones contra la empresa que hayan sido declaradas expresamente por sentencia firme como temerarias.

w) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

Artículo 45. Sanciones de aplicación.

1. Las sanciones que la empresa puede aplicar según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

A) Faltas leves.

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación por escrito.

c) Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

B) Faltas graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 30 días.

C) Faltas muy graves.

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 31 a 60 días
- b) Despido.

2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1 se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.
- b) La categoría profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representantes sindicales les será instruido un expediente contradictorio por parte de la empresa, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que este perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la empresa pretenda imponer una sanción a trabajadores afiliados a un sindicato deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

5. Se anotarán en los expedientes laborales de los trabajadores, las sanciones que por falta grave o muy grave se les impongan, anotando también la reincidencia en las faltas leves.

Artículo 46. *Prescripción de las faltas.*

1. Se producirá la prescripción de las faltas en los siguientes momentos:

- Las faltas leves a los 10 días
- Las faltas graves a los 20 días
- Las faltas muy graves a los 60 días.

2. Los indicados plazos se contarán desde que la empresa tuvo conocimiento de su comisión. Operará la prescripción, en todo caso, a los seis meses de haberse producido su comisión.

3. En el caso de faltas continuadas, se tomará en consideración a estos efectos la fecha de la última cometida.

CAPÍTULO X

Salud laboral y seguridad social

Artículo 47. *Principios generales.*

La ley 31 de 1995, de 10 de noviembre establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de salud laboral y seguridad en el trabajo, así como los derechos y deberes de los empresarios y trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales. A tal efecto se designarán dos delegados de prevención que se elegirán de entre los representantes de los trabajadores. Su función será velar junto con la empresa por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CAPÍTULO XI

Disposiciones varias

Artículo 48. *Absentismo.*

Las partes, empresario y quienes trabajan, consideran necesario la adopción de medidas tendentes a reducir el absentismo injustificado, entendiendo como tal, tanto el debido a causas injustificadas como a los supuestos fraudulentos.

Por tanto, deberá tenderse a disminuir los porcentajes de absentismo, eliminando no sólo los supuestos antes señalados, sino también las causas que puedan generarlos.

En consecuencia, las partes, empresario y trabajadores, se comprometen a vigilar durante la vigencia de este convenio que los porcentajes en esta materia estén dentro de los parámetros sectoriales y en ningún caso supongan un lastre para la empresa, tomando para ello conjuntamente las necesarias medidas de control.

CAPÍTULO XII

Representación de los trabajadores y elecciones sindicales

Artículo 49. *Representación de los trabajadores.*

A los efectos de lo establecido en el presente convenio, las referencias a los representantes legales de los trabajadores comprenden tanto la de carácter unitario como la sindical.

Artículo 50. *Derecho de información.*

La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en cada centro de trabajo que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablonos queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Artículo 51. *Horas de los representantes legales de los trabajadores.*

Las horas de permiso retribuido que para los representantes legales de los trabajadores dispone el Estatuto de los Trabajadores, podrán ser acumuladas mensualmente en uno o más de tales miembros, contando con la voluntad de los interesados.

Dicha acumulación deberá ser por meses y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses, ni por el conjunto de cargos, ni individualmente, con excepción de las empresas en las que por su censo de trabajadores sólo cuenten con un representante, en cuyo caso dicho trabajador podrá acumular sus horas cada dos meses.

A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberá presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario.

Artículo 52. *Procedimiento electoral. Elección.*

De conformidad con lo que autoriza el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores y dada la movilidad del personal en la empresa, podrán ser elegibles aquellos trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, tres meses.

Dadas las especiales características de la prestación de servicios en Geserv, S. L., el ámbito para la celebración de elecciones para delegados de personal y miembros del comité de empresa será el del centro de trabajo al que estén asignados los trabajadores correspondientes o, en defecto de centro de trabajo, el provincial. En consecuencia, se constituirá un comité de empresa en aquellas provincias o centros de trabajo que sumen en dicho ámbito un número no inferior a cincuenta trabajadores. Si no se alcanza dicho número se elegirán el número de delegados de personal que corresponda.

Artículo 53. *Información sobre los procesos de selección de personal.*

Las empresas vendrán obligadas a poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores en la misma, los criterios a seguir en los procesos de selección de personal, así como la iniciación de la campaña para dicho proceso y el número de trabajadores, si es posible, a contratar.

Si los criterios fijados por la empresa no varían de un proceso a otro, no habrá obligación de reiterar los mismos.

Artículo 54. *Preferencia de los representantes de los trabajadores.*

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en el centro de trabajo respecto de los demás trabajadores y, dentro del ámbito de sus funciones en los supuestos de extinción anticipada del contrato de trabajo por disminución del volumen de trabajo, conforme se regula en este Convenio.

Artículo 55. *Cumplimiento de la Ley de Igualdad.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan establecer las medidas necesarias para aplicar de la forma mas exhaustiva posible la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comprometiéndose a realizar un seguimiento de su aplicación en la empresa.

Disposición adicional única.

Las partes firmantes de este convenio acuerdan someterse para la solución extrajudicial de conflictos al Instituto Laboral de la Comunidad Autónoma de Madrid y a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos de dicho Instituto Laboral.

En defecto de normas aplicables del presente convenio y en todas aquellas materias no previstas en el mismo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones de carácter general que sean de aplicación.

Disposición final.

El presente convenio colectivo tiene fuerza normativa y obliga, por todo el tiempo de su vigencia y con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de los empresarios y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

ANEXO I

Tablas salariales 2008

| | Salario base anual | Salario base mensual |
|---|--------------------|----------------------|
| Grupo I. Personal de estructura | | |
| Nivel 1. Personal directivo y titulado: | | |
| Director general | 20.265,00 | 1.447,50 |
| Director de operaciones | 20.265,00 | 1.447,50 |
| Otros directivos | 19.500,00 | 1.392,86 |
| Titulado superior | 20.265,00 | 1.447,50 |
| Titulado de grado medio | 14.637,00 | 1.045,50 |
| Director regional o de área | 15.073,80 | 1.076,70 |
| Adjunto a la dirección regional | 14.246,40 | 1.017,60 |
| Jefe de departamento | 14.246,40 | 1.017,60 |
| Nivel 2. Mandos intermedios: | | |
| Director de delegación | 19.500,00 | 1.392,86 |
| Encargados | 14.717,20 | 1.051,23 |
| Jefes de equipo | 14.112,40 | 1.008,03 |
| Nivel 3. Personal administrativo: | | |
| Jefe de 1.ª administrativo | 14.246,40 | 1.017,60 |
| Jefe de 2.ª administrativo | 13.870,08 | 990,72 |
| Oficial de 1.ª administrativo | 11.071,20 | 790,80 |
| Oficial de 2.ª administrativo | 10.109,40 | 722,10 |
| Auxiliar administrativo | 8.874,60 | 633,90 |
| Ayudantes | 8.341,20 | 595,80 |
| Grupo II. Personal de operaciones | | |
| Nivel 1. Técnicos superiores: | | |
| Arquitecto técnico | 17.476,20 | 1.248,30 |
| Ingeniero técnico | 15.989,40 | 1.142,10 |
| Nivel 2. Jefes de equipo: | | |
| Oficial de 1.ª electricista | 12.936,00 | 924,00 |
| Nivel 3. Personal de campo: | | |
| Oficial de 2.ª electricista | 12.566,40 | 897,60 |
| Nivel 4. Personal de mantenimiento | | |
| Oficial de 3.ª electricista | 11.982,60 | 855,90 |
| Ayudante | 11.500,60 | 821,47 |
| Peones | 11.394,60 | 813,90 |

Pluses de Convenio

Distancia: 78,48 euros/mes.

Complemento de empresa: 135,00 euros/mes.

Y para que conste y a los efectos legales oportunos se firma el presente Convenio Colectivo en Madrid a veintitrés de mayo de dos mil ocho.

15075 RESOLUCIÓN de 1 de septiembre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Unipost, S. A.

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa Unipost, S.A. (Código de Convenio n.º 9015992) que fue suscrito con fecha 16 de julio de 2008 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en

su representación y de otra por el Comité Intercentros 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, 1 de septiembre de 2008.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

II CONVENIO COLECTIVO DE UNIPOST, S.A., AÑOS 2008, 2009 Y 2010

CAPÍTULO PRIMERO

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones laborales de los trabajadores/as de UNIPOST, S.A. que desarrollan su trabajo dentro del ámbito territorial que en el artículo correspondiente se describe, quedando excluido únicamente el personal Directivo, no reflejado en el capítulo tercero del presente Convenio, o sujeto a relación laboral especial de Alta Dirección.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio es de aplicación a todos los centros de trabajo ubicados en España que la empresa UNIPOST, S.A. posee en la actualidad o que puedan crearse durante su período de vigencia.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma.

No obstante lo anterior, las condiciones económicas establecidas en el presente Convenio se aplicarán con efectos 1 de enero de 2008, excepto aquellas en que se fije otra fecha.

La vigencia del presente Convenio es de tres años, es decir, será efectivo desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre 2010.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

La denuncia del presente Convenio Colectivo será automática a su finalización. No obstante lo anterior, y para evitar el vacío normativo que se produciría una vez terminada su vigencia inicial, continuará vigente en su totalidad tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio colectivo forma un todo orgánico e indivisible. No obstante, si por la autoridad laboral competente se anulara alguna de sus cláusulas, la Comisión Negociadora subsanará, en el plazo que marque dicha autoridad, un nuevo acuerdo respecto a lo anulado.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio Colectivo serán compensables y absorbibles por las vigentes con anterioridad a su firma que en su conjunto sean superiores al presente convenio o que sean superiores por aplicación de convenio colectivo de empresa anterior al presente convenio colectivo, excepto en aquellos casos en que expresamente esté pactado lo contrario mediante acuerdo individual o colectivo.

Cuando como consecuencia de aplicación de las nuevas categorías o nuevos conceptos retributivos que se crean en este convenio, se asigne al personal que viene ejerciendo las funciones correspondientes a alguna de las nuevas categorías o nuevos conceptos retributivos, se compensarán y absorberán las mayores cantidades que vinieran percibiendo en los conceptos de complemento personal o complemento de actividad-2 cuando ya vinieran retribuyendo las funciones correspondientes.

Se compensarán y absorberán los mayores pluses de transporte que vinieran percibiéndose en aplicación de convenios colectivos o pactos anteriores a la entrada en vigor del presente convenio cuando el incremento previsto en tablas supere el porcentaje de incremento previsto para el salario base.