

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

15830 *Resolución de 24 de septiembre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servigesplan, S.L.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Servigesplan, S. L.» (código de Convenio n.º 9017752), que fue suscrito con fecha 20 de julio de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Comités de empresa 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, 24 de septiembre de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SERVIGESPLAN, S. L.»

PREÁMBULO

Este convenio esta concertado por la representación de la empresa y la representación de los trabajadores de la misma, estando ambas legitimadas y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO I

Ámbito de actuación

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Servigesplan, S. L.» y sus trabajadores/as.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo Nacional serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que puedan establecerse en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Servigesplan, S. L.» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, sea cual fuere la fecha de su firma y de su publicación el en «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2011, quedando prorrogado íntegramente, de año en año, hasta sus sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Denunciado el Convenio Colectivo y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en los artículos 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, mantendrá la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Artículo 6. *Cláusula de revisión salarial.*

Se acuerda un incremento salarial del IPC real del año anterior en todos los conceptos, para toda la vigencia del convenio. La Comisión Paritaria se reunirá en el plazo de quince días, una vez conocido el IPC real para la actualización de las tablas.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por dos miembros de la representación sindical e igual número por la representación de la empresa.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la empresa sitos en la c/ Capitán Haya, 51-9.º L, de Madrid 28020.

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la empresa un miembro como mínimo y el 50 % de la representación sindical anteriormente descrita.

5. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

7. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a. Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b. Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- c. Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

8. Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones asistentes.

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

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo Nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, durante la vigencia de la relación laboral.

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio Colectivo serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal (ad personam), tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto.

CAPÍTULO II

Organización y prestación del trabajo

Sección primera. Dirección, derechos y obligaciones

Artículo 9. *Dirección y control de la actividad laboral.*

Como principios generales, la organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo Nacional y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, los representantes de los trabajadores/as tendrán funciones de información, orientación, y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Es competencia de la empresa la organización general de trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidad de cada sección y departamento, y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

b) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio se mantendrán de la siguiente forma: a nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la Autoridad competente. A nivel de Conflicto Colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven, quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 7 de este Convenio.

Artículo 10. *Derechos de los trabajadores.*

Los trabajadores/as tienen derecho a que se les de un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su

dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquier otro derecho recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

Artículo 11. *Deberes de los trabajadores/as.*

Los trabajadores/as tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten para las especificadas y condiciones del puesto de trabajo a cubrir; cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartan en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; y contribuir a la mejora de la productividad.

El trabajador/a cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del Responsable de Equipo o Inspector/a que corresponda, de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio, no siendo responsable de los desperfectos ocurridos en los que no tenga participación directa en los mismos o en los que se deriven de los posibles defectos de fabricación.

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores/as sujetos a este Convenio Colectivo Nacional, mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresa y aquellos en las que prestan sus servicios, y cuando dicha prestación de servicio concluya cualquier disposición legal, ésta será puesta en conocimiento inmediato del Inspector o mando correspondiente quienes, en su caso, tratarán el tema con la empresa con total y absoluta reserva confidencial, salvo en el caso en que la norma transgredida se halle contemplada en el Código Penal, en cuyo caso, luego del estudio conveniente de la situación podrá ser denunciado por las vías reglamentarias a las autoridades competentes.

Sección segunda. Clasificación, categorías y funciones profesionales

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo empleado/a estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, bajo las especificaciones del artículo anterior.

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general, cuyo otorgamiento sólo corresponde al Consejo de Administración. Aquella circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se le conceda.

Artículo 13. *Categorías profesionales.*

Personal estructural interno.

1. Personal directivo y titulado:

Director/a General.

Director/a Administrativo.

Director/a Técnico.

Director/a de Personal.
Director/a Comercial.
Jefe/a de Departamento.
Delegado/a.
Titulado/a de grado superior.
Titulado/a de grado medio.

2. Personal administrativo:

Jefe/a de primera administrativo.
Jefe/a de segunda administrativo.
Oficial/a de primera administrativo.
Oficial/a de segunda administrativo.
Vendedor/a/Comercial.
Auxiliar administrativo.
Aspirante.
Telefonista/Recepcionista.

3. Mandos intermedios:

Jefe/a general de Servicios.
Jefe/a de Servicios.
Inspector/a.

4. Oficios varios Servicios Externos:

Encargado/a de Almacén.
Auxiliar de Mercancías.
Auxiliar de Control y Controlador.
Mensajero/a.
Conductor/Repartidor/a.
Azafata/o.
Ordenanza.
Conserje.
Operador/a.
Supervisor/a.
Ayudante.
Peón.

Artículo 14. *Personal directivo y titulado de estructura.*

A) Director/a General: es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

B) Director/a Administrativo: es quien, con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la empresa.

C) Director/a Técnico: es quien, con título adecuado o amplia experiencia asume la dirección y la responsabilidad en la gestión de los servicios y programa y gestiona los trabajos entre el personal que de él dependa.

D) Director/a de Personal: es quien, con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.

E) Director/a Comercial: es quien, con título adecuado o con amplia experiencia práctica, asume, programa y planifica las labores comerciales de la empresa.

F) Delegado/a: es quien, con título o sin título asume la dirección de una delegación, programando y haciéndose responsable del cumplimiento de las directrices marcadas por la Dirección de la empresa.

G) Jefe/a de Departamento: es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

H) Titulado/a de grado superior o Titulado de grado medio: titulados son aquellos que aplican sus títulos de grados superiores o en grado medio y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

Artículo 15. *Personal administrativo de estructura.*

A) Jefe/a de Primera Administrativo: es el que, provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa.

Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe/a de Compras, así como el Jefe/a de Ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillajes el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la dirección comercial de la empresa.

B) Jefe/a de Segunda Administrativo: es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

C) Oficial/a de Primera Administrativo: es el empleado/a, mayor de veinte años, que actúa bajo las órdenes de un Jefe/a y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, dando exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados/as, dando cuenta inmediatamente al encargado/a o jefe/a inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados/as.

D) Oficial/a de Segunda Administrativo: es el empleado/a que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe/a, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

E) Vendedor/a/Comercial: es el empleado/a afectado al Departamento Comercial de la empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los distintos servicios, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes como para la atención de los mismos, una vez contratados.

F) Auxiliar Administrativo: es el empleado/a mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

G) Aspirante: es el empleado/a de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años que se inicia en los trabajos de contabilidad y burocráticos para alcanzar la necesaria práctica profesional.

H) Telefonista/Recepcionista es el empleado/a que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares y de atención a los clientes.

Artículo 16. *Mandos intermedios de estructura.*

1. Mandos Intermedios.

A) Jefe/a General de Servicios: es el empleado/a que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los Supervisores sobre el comportamiento de sus empleados/as para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

B) Jefe/a de Servicios: es el empleado/a que, a las órdenes directas del Jefe/a General de Servicios, planifica, distribuye y controla al personal operativo, siendo responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

C) Inspector/a: es aquel mando que tiene por misión comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados/as, dando cuenta inmediatamente al Jefe/a de Servicio, Director/a Técnico o jefe/a inmediato correspondiente, de cuantas incidencias observe en la prestación de servicio, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados/as.

2. Oficios varios, servicios exteriores.

A) Encargado/a de Almacén: es aquel trabajador/a mayor de dieciocho años que gestiona el almacén, tanto en sus entradas como en sus salidas, así como las solicitudes de pedidos, llevando la labor administrativa y control del mismo.

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

C) Auxiliar de Control/Controlador/a: es el empleado/a mayor de dieciocho años, debiendo desempeñar las funciones que a continuación se relacionan:

a. Información en los accesos, comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones y de gestión auxiliar.

b. Comprobación del estado de las calderas e instalaciones generales en cualquier clase de inmuebles para garantizar su funcionamiento y seguridad física.

c. Control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos, grandes almacenes, almacenes y similares.

d. Recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos así como las de control de entradas, documentos o carnets privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles.

D) Mensajero/a: es aquel operario/a mayor de dieciocho años que presta sus servicios de mensajería con vehículo propio o de la empresa, distribuyendo paquetería y cartas, así como cualquier otro servicio de esta índole. Podrá igualmente realizar sus funciones de pequeño transporte dentro de un limitado radio de acción, utilizando los medios de transporte públicos urbanos y/o interurbanos o bien, cuando las distancias a recorrer lo permitan, realizará el servicio andando.

Forma de prestación:

i. El trabajador/a deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de éstos.

ii. El trabajador/a está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador/a responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dichos equipos de trabajo y/o uniforme.

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

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

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

- a. Recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y paquetería.
- b. El trabajador/a realizará los servicios que se le asignen por el Jefe/a de Tráfico o mandos correspondientes, así como aquellos otros que deba atender de los clientes, siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo.
- c. Los servicios a efectuar son, por la propia índole de la actividad, cambiantes e imprevisibles. La asignación durante un tiempo de determinados servicios o clientes fijos no genera derecho alguno a seguirlos realizando.
- d. El trabajador/a efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden, debiendo reparar dentro de su jornada, los errores de entrega que le sean imputables.

Forma de prestación:

- i. El trabajador/a deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de éstos.
- ii. El trabajador/a está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador/a responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dichos equipos de trabajo y/o uniforme.
- iii. El trabajador/a deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente de cualquier anomalía producida, durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado.
- iv. Es facultad de la empresa la determinación de la forma en que deben ser prestados los servicios.

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

G) Ordenanza: es el trabajador/a mayor de dieciocho años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

H) Conserje: es el operario/a mayor de dieciocho años encargado de realizar las tareas de información y control al público, así como el realizar pequeñas tareas administrativas, pudiendo, además, desempeñar las funciones previstas en el apartado F).

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

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

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

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

Sección tercera. Sobre el contrato y el lugar de trabajo

Artículo 18. Clasificación según la duración del contrato.

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

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.A del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando se finalice la obra o servicio.

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

Cuando el contrato de arrendamiento de servicio se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores/as afectados por esta situación, se elegirán, primero, los de menos antigüedad y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares y en todo caso, oídas la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquél que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses en un plazo no superior a doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

El anterior plazo de duración de los contratos también será aplicable a los contratos que se encontraran en vigor a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Será personal interino aquél que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuesto de excedencia especial del artículo 32 de este Convenio, cumplimiento de sancione, etc.

Será personal temporal aquél que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos, como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Contratos indefinidos: A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos pueden ser transformados en indefinidos en los términos establecidos por la legislación vigente.

Artículo 19. Período de prueba.

Todo personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal Directivo: seis meses.

Personal Cualificado: tres meses.

Personal Administrativo: dos meses.
Personal Mandos Intermedios: dos meses.
Personal Operativo: dos meses.
Personal Oficios Varios: dos meses.

No obstante, no existirá período de prueba si el trabajador/a fuera contratado de nuevo por la misma empresa, en los seis meses siguientes a la firma del último contrato, salvo que lo sea para categoría y funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo y siempre de acuerdo con lo establecido en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador/a durante el período de prueba, no interrumpe el cómputo del mismo.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores/as, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización.

Una vez concluido el mismo, el trabajador/a continuará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso, el trabajador/a, durante el período de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 20. Cese.

El cese de los trabajadores/as tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 18 de este Convenio.

El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Personal de los grupos directivos y titulados: dos meses.
Administrativos y mandos intermedios: un mes.
Operativos y oficios varios externos: quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, afectando sólo a las retribuciones contenidas en la tabla salarial anexa, no estando incluidas las cantidades correspondientes a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

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

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores/as dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja, sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador/a no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 21. Lugar de trabajo.

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

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a cuarenta minutos, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio que residan más cerca de aquél.

La empresa racionalizara los cambios de personal de manera que en la medida de lo posible dicho personal siga prestando su servicio dentro de la misma localidad en que se hallara y en todo caso, lo mas próximo a su domicilio.

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores todos los cambios que se generen, conforme a lo establecido en la normativa vigente y en todo caso en el Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad, no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa, incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, aunque sí a los correspondientes pluses de distancia y transportes pactados.

Artículo 22. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador/a tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 21 del presente Convenio Colectivo, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador/a, se abonará durante el año 2009 a razón de 0,19 euros por kilómetro.

Artículo 23. *Traslados.*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador/a y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador/a fijo, en función de su antigüedad real en la empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.
3. Las previstas en el art. 40 del E.T. previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio, las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador/a éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte

gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador/a que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

Artículo 24. Importe de las Dietas.

El importe de las dietas será desde el uno de enero del año 2009 de:

	Euros
Cuando el trabajador/a tenga que hacer una comida fuera de su localidad	9,50
Cuando el trabajador/a tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad	17,50
Cuando el trabajador/a tenga que pernoctar y desayunar	28,00
Cuando el trabajador/a tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar 2 comidas . . .	42,50

Sección cuarta. La jornada de trabajo, festivos y vacaciones

Artículo 25. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para el año 2009 será de mil ochocientos cuatro horas (1.804) en cómputo mensual a razón de ciento sesenta y cuatro horas (164 h). No obstante las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores/as, podrán establecer otras fórmulas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, si un trabajador/a no pudiese realizar su jornada mensual por necesidades del servicio, deberá compensar su jornada en los dos meses siguientes.

Igualmente, en aquellos centros con sistema de trabajo específico en donde no sea posible tal compensación, se podrá acordar con los representantes de los trabajadores/as otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

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

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

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

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

Los trabajadores/as podrán intercambiarse los turnos entre ellos, previa comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

Si la jornada de trabajo fuese partida, ésta no podrá efectuarse en más de dos períodos. El descanso entre estos dos períodos no podrá ser menor a una hora y media, salvo pacto en contrario.

La empresa someterá a la aprobación de los representantes de los trabajadores/as el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

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

Los trabajadores/as sujetos a contrato a tiempo parcial, tendrán derecho preferente sobre cualquier nueva contratación de personal, a modificar su contrato hasta ampliarlo a jornada completa establecida en el presente convenio, previa solicitud por escrito a la empresa.

Los trabajadores/as ya contratados que reúnan el perfil requerido por el puesto de trabajo a cubrir y que previamente lo hayan solicitado por escrito, tendrán preferencia

sobre las nuevas contrataciones de personal a la ocupación de los puestos de trabajo de nueva contratación y vacantes, siendo éstos cubiertos por riguroso orden de antigüedad en la solicitud y, en caso de coincidencia, por orden de antigüedad en la empresa.

Artículo 26. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria pactada con los representantes de los trabajadores, recogidos en el artículo anterior.

La realización de horas extraordinarias será siempre de aceptación voluntaria por los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador/a, cuando se inicie un servicio de control o de conducción, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o podrá compensarse, de común acuerdo, por tiempo equivalente de descanso retribuido.

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

Los representantes de los trabajadores/as tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario/a de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores/as, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

La cuantía económica del valor de la hora extraordinaria está recogida en el anexo II de las tablas salariales.

Artículo 27. *Festivos.*

Se disfrutaran los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de trabajo de prestación de servicio.

Artículo 28. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores/as disfrutarán vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de «Servigesplan, S. L.» que lleve un año al servicio de la misma. Este período de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad de un año.

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

Si el trabajador/a causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

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

2. Se abonarán por el total de la suma de salario base, antigüedad.

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

El período que constituye turno se determinará entre la empresa y el Comité de Empresa, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con una antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

4. En los casos en que un trabajador/a se encuentre en período de IT, iniciado con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas, disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las misas. Se operará de igual forma cuando no esté previsto el período vacacional.

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

No obstante, cuando una trabajadora se encuentre de vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirán el disfrute de las mismas tomando los días restantes cuando cause alta por aquél motivo.

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

CAPÍTULO III

Sobre los derechos sindicales

Artículo 29. *Licencias de los representantes de los trabajadores/as.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores/as, incluido el Delegado/a Sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primero de los años, y el último, desde el 1 de enero, hasta la fecha de finalización del mismo.

A petición escrita de los miembros del comité de empresa o Delegados/as de Personal y delegados/as sindicales, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores/as que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre del mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente convenio.

La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de Empresa de nueve o más miembros, excepto el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

El Delegado/as Sindical así reconocido de acuerdo con la LOLS, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores/as del centro al que pertenezca.

Los representantes de los trabajadores/as, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia, la empresa, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores/as será la establecida en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato/a en las Elecciones Sindicales, según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho período exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan ocurrido distintas relaciones laborales del trabajado en la empresa.

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

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

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

CAPÍTULO IV

Licencias, permisos y excedencias y jubilación

Artículo 30. *Licencias.*

Los trabajadores/as regidos por este Convenio Colectivo, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a) Por matrimonio realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el Registro Civil, o contraído de forma civil, quince días, pudiendo acumular dicha licencia al período vacacional anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de un mes.

b) Durante dos días, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido y cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Durante un día por traslado de domicilio.

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

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

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

g) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a dos días en caso de desplazamiento fuera de la localidad.

h) Por bautizo de un hijo/a, hermano/a o nieto/a, tendrán derecho a un día para asistir al mismo.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

j) Protección a la maternidad: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes

prenatales, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

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

l) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

Artículo 31. *Permisos no retribuidos.*

Con carácter general, los trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo que la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores/as, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla de su Delegación. Se deberán de solicitar con una antelación mínima de dos meses.

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

Artículo 32. *Excedencias.*

1. Forzosa.—En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (art. 46.1 del E.T.).

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. Voluntaria.—Es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso establecidos en el artículo 20 de este Convenio, al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia, el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

No se podrá solicitar otra excedencia hasta pasados cuatro años desde la finalización de la excedencia anterior, salvo que no se hubiera agotado el período máximo de cinco años, en cuyo caso podrá solicitarla exigiéndose en este caso que haya transcurrido un año desde la reincorporación.

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

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, no se podrá solicitar prórroga de la misma hasta quince días antes de su vencimiento, esta prórroga será por una sola vez y habrá de notificarse por escrito a la empresa.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiera vacante en la categoría propia y sí en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

Al nacimiento o adopción de un hijo/a y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores/as tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los hijos sucesivos darán derecho a un período de excedencia que, en caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa y generen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. Cargos sindicales o políticos.—A los trabajadores/as que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa prevista en el apartado 1 de este artículo.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador/a volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con treinta días de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

4. Especial.—Cuando a un conductor/a/repartidor, le fuese suspendido el permiso de conducción por autoridad competente, como consecuencia de hecho acaecido tanto durante la prestación de su servicio, como fuera de él, que no sea por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá el siguiente efecto:

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

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

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

5. Por cuidado de familiares.—Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia, conforme a este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario/a, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 33. *Premio de vinculación.*

Los trabajadores/as que acepten la propuesta de la empresa de causar baja voluntaria en la misma tendrán derecho a un premio de vinculación siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

Año 2009:

- A los sesenta años: 5.645 euros.
- A los sesenta y un años: 5.197 euros.
- A los sesenta y dos años: 4.791 euros.
- A los sesenta y tres años: 3.991 euros.

Artículo 34. *Jubilación anticipada.*

Al cumplir sesenta y cuatro años de edad:

Ambas partes acuerdan que el trabajador/a afectado por el presente Convenio pueda jubilarse, si lo desea, de conformidad con lo dispuesto en el R. D. 1194/85, de 17 de julio, a los 64 años, extinguiéndose el contrato de trabajo a tenor de lo previsto en el artículo 49 f) del Estatuto de los Trabajadores.

La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una política de empleo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido 64 años.
2. Reunir el trabajador/a jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.
3. Sustituir la empresa al trabajador/a que se jubila por cualquier otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.
4. Que el nuevo contrato suscrito por el trabajador/a sea de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador/a.

Se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador/a cumpla sesenta y cinco años o más, en los términos que se establezcan en la normativa que sobre esta materia pueda entrar en vigor con posterioridad a la firma y/o publicación de este Convenio.

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

1. Los trabajadores/as, a partir de los 60 años, tendrán derecho a jubilarse acogidos para ello a una jubilación parcial, al amparo de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, conforme con lo establecido en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

2. La empresa fijará, de acuerdo con el trabajador/a el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador/a de alta y cotizando, acordando una reducción de jornada y de salario entre un mínimo de un 25 % y un máximo del 75 %, según el apartado 2 del artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y disposición adicional vigésima novena, uno, de la Ley 40/2007.

3. Respecto al trabajador/a contratado o relevista se le podrá contratar a tiempo completo.

CAPÍTULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 36. *Seguridad e Higiene.*

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de los trabajadores/as, estableciendo como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva, se enmarcará dentro del ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones de desarrollo que la completan.

A tal efecto se deberán observar, sin perjuicio de los demás requerimientos legales, las siguientes obligaciones:

a) Vigilancia de la salud: «Servigesplan, S. L.» garantizará a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador/a preste su consentimiento, todo ello sin perjuicio de las excepciones previstas en el artículo 22 de la LPRL.

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

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

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

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

Una vez elaborada la evaluación inicial de riesgos, «Servigesplan, S. L.» adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores/as reciban todas las informaciones necesarias (directamente y a través de los representantes de los trabajadores/as) en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores/as, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas de emergencia adoptadas en los términos previstos en el artículo 20 de la LPRL.

Los Delegados/as de Prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Igualmente recibirán de «Servigesplan, S. L.» las informaciones obtenidas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores/as.

c) Protección de la maternidad: Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultar técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

d) Formación e información: «Servigesplan S.L.», garantizará que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El diseño de dicha formación se llevará a cabo con el siguiente contenido:

Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Riesgos generales y específicos. Medidas preventivas.

Primeros auxilios. Principios de actuación en caso de emergencias.

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

b) Los delegados/as de prevención y Comités de Seguridad y Salud Laboral asumirán las competencias previstas en los artículos 36 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 37. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a sus trabajadores/as la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea que será a estrenar, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia. A tal efecto, se abonará un plus de mantenimiento de vestuario.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos.

Cada dos años, la empresa facilitará al personal operativo, las siguientes prendas de uniforme: dos camisas de verano, dos camisas de invierno, una corbata, una chaquetilla o un jersey, dos pantalones.

Asimismo, se facilitarán, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua, adecuadas y los equipos adecuados de acuerdo a las herramientas o vehículos a utilizar.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

En el supuesto de que el trabajador/a cause baja en la empresa, éste se verá obligado a entregar las prendas en vigor.

CAPÍTULO VI

Sobre el régimen disciplinario, las faltas y las sanciones

Artículo 38. *Faltas de personal.*

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

En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador/a, su calificación profesional, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 39. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

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

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio durante un breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros/as de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del presente párrafo, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores/as, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave. Para el manejo de las máquinas, útiles y herramientas, a que se refiere el presente párrafo, deberá hacerse, en todo caso, bajo la calificación profesional que lo capacite o la realización del curso correspondiente que lo habilite, sin cuyo requisito no podrá verificarse la sanción que pudiera corresponder.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve, siempre y cuando existan para el trabajador/a de forma escrita así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados/as, compañeros/as, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, de manera ocasional.

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

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador/a, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 40. *Faltas graves.*

1. Cometer dos faltas leves en el período de diez días, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito dentro de los diez días siguientes a la comisión de la misma.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los cinco minutos e inferior a quince, o cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros/as, mando o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros/as de trabajo o público, se reputará de muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero/a al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro/a como a ese/a último/a.

6. No entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

8. El uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo.

9. Hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

11. La desconsideración de los superiores, hacia el personal a su mando con abuso de su posición dominante, será considerada falta grave, cuando no lo sea de naturaleza muy grave.

Artículo 41. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente, y notificadas por escrito.

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

4. La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros/as de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

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

8. La embriaguez probada dentro de la jornada laboral.

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

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros/as, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere, además de conductas xenófobas, sexistas o racistas.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa, siempre que el rendimiento pueda ser demostrable.

14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros/as de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidentes para sí o para compañeros/as o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

22. Cuando las faltas prevenidas en el apartado 11 del artículo anterior se produzcan en tres ocasiones en el período de tres meses, y cuando la falta se cometa con abierta vejación hacia el trabajador con menosprecio de su condición de origen, sexo, color, raza o cualquier otra naturaleza, será considerada como falta muy grave.

Artículo 42. Sanciones.

1. Por falta leve:

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

2. Por falta grave:

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

3. Por falta muy grave:

- a. Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b. Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c. Despido.

Procedimiento de imposición de sanciones:

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

Para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores/as, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo preceptiva la audiencia del interesado/a y la de la sección sindical de la representación a la que el trabajador/a pertenezca.

Artículo 43. Prescripción de las faltas.

1. Las faltas cometidas por los trabajadores/as prescribirán en los siguientes plazos:

- Faltas leves: prescribirán a los diez días.
- Faltas graves: prescribirán a los veinte días.
- Faltas muy graves: prescribirán a los sesenta días.

2. Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

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

Artículo 44. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador/a podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores/as a la Dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes/as. Siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy grave. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de diez días. En caso contrario, los representantes podrán formular la oportuna denuncia ante las Inspecciones de trabajo.

CAPÍTULO VII

Incapacidad laboral y prestaciones sociales

Artículo 45. *Compensación en los supuestos de incapacidad temporal.*

a) Incapacidad Temporal en caso de accidente laboral: Las empresas complementarán hasta el 100 % de la tabla de retribuciones del anexo salarial, incluida la antigüedad, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta.

b) Incapacidad Temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral.

Las empresas complementarán hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:

- b.1) Del día 1 al 3, el 50 % de la base de cotización, por una sola vez al año.
- b.2) Del día 4 al 20, el 70 % de la base de cotización.
- b.3) Del día 21 al 40, el 90 % de la base de cotización.
- b.4) Del día 41 al 90, el 80 % de la base de cotización.
- b.5) Del 91 en adelante, si procede, como está legislado.

Las empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización.

Se cobrará el 100 % de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

El trabajador/a deberá entregar el parte de baja en la empresa en un plazo de cuarenta y ocho horas, salvo imposibilidad demostrable.

La empresa, a través de la correspondiente Mutua de Trabajo, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador/a mediante reconocimiento a cargo del personal médico.

Artículo 46. *Prestaciones sociales.*

La empresa afectada por este convenio colectivo suscribirán una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores/as por un capital de 25.000 euros por muerte y de 33.000 euros por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no de vehículos a motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año. Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma de este convenio. Los representantes de los trabajadores/as podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza antes citada.

CAPÍTULO VIII

Obligación de no concurrencia y permanencia

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

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

CAPÍTULO IX

Sobre los medios de desplazamiento en el ejercicio del trabajo

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

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

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

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

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

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

- a) A cumplir lo establecido en el Código de Circulación y demás normas que regulen el tráfico.
- b) A circular llevando puesto el casco, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio en el caso de conducción de motocicletas.
- c) A realizar las comprobaciones propias del estado del vehículo consistente en la vigilancia de niveles de agua, aceite, frenos, estado de la presión de las ruedas, cubiertas o apreciación de cualquier anomalía, sin la obligación de los cambios de los fluidos, ruedas y demás material, que deberán ser efectuados por los técnicos oportunos, ya sean de la

empresa o externos a la misma, siendo misión del conductor del vehículo llevarlos a talleres o centros en los que pasar la correspondiente ITV, quedando el conductor/a obligado a poner en conocimiento de la empresa cualquier anomalía que pueda presentar el vehículo a su cargo. El tiempo efectivo utilizado en la realización de estas tareas se computará como horas de trabajo efectivo.

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

CAPÍTULO X

Sobre las retribuciones

Artículo 49. *Cuota sindical.*

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa incluida en el ámbito funcional de este Convenio, podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores/as y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento y la central o sindicato a que pertenece. La cuantía de la cuota deberá ser transferida a la cuenta corriente que el Sindicato previamente haya indicado. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

La Dirección de la empresa entregará listado de las transferencias a la representación sindical legal que lo solicite.

Artículo 50. *Anticipos.*

El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo salarial más la antigüedad, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde su solicitud, siempre que sean solicitados antes del día veinte del mes en curso.

En todo caso, la empresa estudiará casos especiales individualmente.

Los anticipos deberán ser devueltos por el trabajador/a cuando se pacten individualmente, a excepción de los solicitados a cuenta de las pagas extraordinarias, cuya devolución coincidirá con la paga extra objeto del anticipo.

Artículo 51. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el anexo de las tablas de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 25 del presente Convenio Colectivo.

- a) Salario base.
- b) Complementos.
 - b.1) Antigüedad.
 - b.2) De puesto de trabajo.

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

b.3) De cantidad o calidad de trabajo:

Horas extraordinarias.

b.4) De vencimiento superior al mes:

Paga de Navidad.

Paga de Verano.

b.5) Indemnizaciones o suplidos:

Plus de transporte.

Plus de mantenimiento de vestuario.

a) Salario base: Se entenderá por la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada fijada en este convenio colectivo. En salario base se entenderá siempre referido a la jornada legal establecida en este convenio colectivo.

b) Complementos:

b.1) Antigüedad: Todos los trabajadores/as, sin excepción de categorías disfrutarán además de su sueldo, aumentos por año de servicio como premio a su vinculación en la empresa. Estos aumentos consistirán en quinquenios de 5,0 por 100 del sueldo base, se percibirán computándose en razón del tiempo servido en la empresa. Comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumpla el quinquenio.

b.2) Puesto de trabajo:

1. Plus de responsable: Se abonará al trabajador/a que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto del 10 por 100 del salario base de su categoría. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

2. Plus de nocturnidad. Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis hora. Se percibirá por este plus la cantidad de 0,40 € por hora trabajada. Para los años 2010 y 2011 la subida del IPC real resultante del año anterior.

b.3) De cantidad o calidad de trabajo:

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

b.4) De vencimiento superior al mes:

1. Paga de junio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio, siendo el importe de una mensualidad del salario base, incluyendo el complemento personal de antigüedad.

2. Paga de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre, siendo el importe de una mensualidad del salario base, incluyendo el complemento personal de antigüedad.

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

b.5) Indemnizaciones o suplidos.

1. Plus de transporte y distancia: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso.

2. Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado.

3. Plus de Navidad y Año Nuevo. Los trabajadores/as que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre así como en la noche del 31 al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 63,30 euros, o en su defecto, la opción del trabajador/a, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

Los conceptos variables, horas extras, dietas, etc., serán abonados en la nómina del mes siguiente, en caso de las horas extraordinarias podrán ser compensadas de acuerdo al artículo 26 del presente Convenio.

CAPÍTULO XI

Formación continua profesional

Artículo 52. *Formación.*

Las partes firmantes se someten al Sistema de Formación Profesional Continua, regulado por el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo (BOE 11/04/07), y Orden ministerial de 27 de julio de 2007, o normativa que los sustituyan o complementen, así como el desarrollo que se efectúe de los contratos programas para la formación de los trabajadores. Comprometiéndose a realizar los actos y desarrollara las normas de carácter interno en la Empresa, necesarias para el fiel cumplimiento de dicho sistema de Formación Profesional Continua.

Ambas partes acuerdan constituir la Comisión Paritaria Nacional de Formación Continua en «Servigesplan, S. L.» (CPNFSS) en el plazo de un mes de la firma del presente Convenio Colectivo, con los siguientes fines y competencias:

Fijar los colectivos destinatarios de formación por categorías, grupos profesionales y número de participantes.

Fijar los objetivos y contenidos del plan de formación y las acciones formativas a desarrollar.

Calendario y plazo de ejecución.

Composición de la CPNFSSM.—Estará formada por un miembro de cada uno de los sindicatos firmantes del Convenio Colectivo, respetándose su representatividad.

La empresa es libre de elegir el número de sus representantes. Se puede nombrar asesores por las partes con voz pero sin voto.

Los cargos de en la CPNFSS.—La comisión elegirá de entre sus miembros, un Presidente/a y un Secretario/a, que no podrán coincidir nunca en la misma representación. Los cargos se elegirán por un período de dos años. Los acuerdos se aprobarán por mayoría absoluta de los representantes de los trabajadores/as y de la empresa.

Funciones del Presidente/a:

La representación de la CPNFSS.

La presidencia de las reuniones.

Firma de las actas y los acuerdos.

Cualquiera otra función que la comisión le designe.

Se nombrará un Secretario/a, cargo al que dotará la Empresa de medios correspondientes, con las siguientes funciones:

- Convocar las reuniones de la CPNFSS.
- Llevar el archivo y depósito de toda la documentación que se genere.
- Cualquier otra que la CPNFSS le asigne.

Se designa como domicilio social de la CPNFSS la c/ Capitán Haya, 51-9.º L, de Madrid 28020, a todos los efectos, pudiéndose crear delegaciones como la comisión determine.

Artículo 53. *Trabajadores/as discapacitados.*

Trabajadores/as minusválidos/as: De conformidad con lo dispuesto en el art. 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, las empresas públicas y privadas que ocupen a trabajadores/as fijos que exceden de 50, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores/as minusválidos/as no inferior al 2 % de su plantilla, entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores/as minusválidos/as de la Oficina de Empleo.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 55. *Protocolo de igualdad.*

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la empresa esta obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptaran medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que negociaran, y en su caso, acordaran, con la representación legal de los trabajadores, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenidos establecidos en este capítulo, que deberá se asimismo objeto de negociación en la forma que determine en la legislación laboral.

El plan de igualdad de la empresa es un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

El plan de igualdad fijara los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias y practicas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

A tal efecto se creará una Comisión Paritaria de igualdad que estará formada por un miembro de cada uno de los Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo, respetándose su representatividad, así como por la representación de la empresa.

Se señala como domicilio de la Comisión Paritaria, a efectos de registro, la de la empresa en calle Capitán Haya, 51-9.º L, de Madrid 28020.

CAPÍTULO XII

Disposición adicional primera.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará, única y exclusivamente a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementan de tal forma, que no se complementaran con otros Convenios Colectivos ni Ordenanzas Laborales.

Disposición adicional segunda.

Este Convenio Colectivo, por sus firmantes, se considera un todo indivisible, de forma que si por sentencia firme fuera declarado ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones, todo el Convenio quedara sin validez, procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterio, el convenio que ahora se suscribe.

Disposición adicional tercera.

Ambas partes acuerdan que durante la vigencia del Convenio, en caso de que el Salario Mínimo Interprofesional sea superior al salario base establecido para las distintas categorías, se incrementará este hasta la cuantía mínima fijada para el Salario Mínimo Interprofesional, con adecuación del resto de los conceptos retributivos, al objeto de que en computo anual la suma de todos los conceptos experimente la misma variación prevista y pactada en este convenio.

ANEXO I

Tabla salarial año 2009 «Servigesplan, S. L.»

Categorías	Salario base – Euros	P. Tte. – Euros	P. Vestua. – Euros	Total – Euros
Personal directivo y técnico:				
Director general	1.450,00	90,00		1.540,00
Director administrativo	1.100,00	90,00		1.190,00
Director comercial	1.100,00	90,00		1.190,00
Director personal	1.100,00	90,00		1.190,00
Director técnico	1.000,00	90,00		1.090,00
Jefe de departamento	1.000,00	90,00		1.090,00
Titulado grado superior	950,00	90,00		1.040,00
Titulado grado medio	950,00	90,00		1.040,00
Personal administrativo:				
Jefe 1.ª administrativo	900,00	90,00		990,00
Jefe 2.ª administrativo	860,00	90,00		950,00
Oficial de primera	820,00	90,00		910,00
Oficial de segunda	760,00	90,00		850,00
Vendedor	724,00	90,00	50,86	864,86
Auxiliar administrativo	700,00	80,00	50,86	830,86
Aspirante administrativo	625,00	80,00	50,86	755,86
Telefonista/recepcionista	625,00	80,00	50,86	755,86
Mandos intermedios				
Jefe general de servicios	960,00	90,00	80,00	1.130,00
Jefe de servicios	850,00	90,00	80,00	1.020,00
Inspector	800,00	90,00	80,00	970,00
Oficios varios servicios externos:				
Encargado de almacén	700,00	60,71	50,86	811,57
Auxiliar de mercancías	624,00	60,71	50,86	735,57
Auxiliar control/controlador	624,00	60,71	50,86	735,57
Mensajero	624,00	60,71	50,86	735,57
Conductor/repartidor	624,00	60,71	50,86	735,57
Azafata/o/auxiliar	624,00	60,71	50,86	735,57
Ordenanza	624,00	60,71	50,86	735,57
Conserje	624,00	60,71	50,86	735,57
Operador	624,00	60,71	50,86	735,57
Supervisor	624,00	60,71	50,86	735,57
Ayudante	624,00	60,71	50,86	735,57
Peón	624,00	60,71	50,86	735,57

ANEXO II

Categorías	H. Extra. - Euros	Noctur. - Euros	Antigüedad - Euros
Personal directivo y técnico:			
Director general			72,50
Director administrativo			55,00
Director comercial			55,00
Director personal			55,00
Director técnico			50,00
Jefe de departamento			50,00
Titulado grado superior			47,50
Titulado grado medio			47,50
Personal administrativo:			
Jefe 1.ª administrativo			45,00
Jefe 2.ª administrativo			43,00
Oficial de primera			41,00
Oficial de segunda			38,00
Vendedor			36,20
Auxiliar administrativo			35,00
Aspirante administrativo			31,25
Telefonista/recepcionista			31,25
Mandos intermedios:			
Jefe general de servicios			48,00
Jefe de servicios			42,50
Inspector			40,00
Oficios varios servicios externos:			
Encargado de almacén	4,84	0,40	35,00
Auxiliar de mercancías	4,84	0,40	31,20
Auxiliar control/controlador	4,84	0,40	31,20
Mensajero	4,84	0,40	31,20
Conductor/repartidor	4,84	0,40	31,20
Azafata/o/auxiliar	4,84	0,40	31,20
Ordenanza	4,84	0,40	31,20
Conserje	4,84	0,40	31,20
Operador	4,84	0,40	31,20
Supervisor	4,84	0,40	31,20
Ayudante	4,84	0,40	31,20
Peón	4,84	0,40	31,20