

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**5816** *Resolución de 20 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Aniser Facility, SLU.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Aniser Facility, SLU (código de convenio n.º 90101492012013) que fue suscrito, con fecha 3 de abril de 2013, de una parte por el designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 20 de mayo de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ANISER FACILTY, S.L.U. PARA LOS AÑOS 2013-2016**

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre la Empresa «Aniser Facility, S.L.U.» –en adelante ANISER–, y su personal dependiente, tanto si presta sus servicios en los diversos establecimientos abiertos al público como en la estructura de la misma y se encuentra incluido dentro de su ámbito territorial y personal.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente convenio afecta a todo el personal que tenga establecida, o establezca, relación laboral común por cuenta ajena con la empresa Aniser, independientemente del tipo de contrato laboral, fijo o temporal, bajo el que se haya formalizado esa relación.

En consecuencia, quedan fuera del ámbito del convenio, de forma expresa, aquellas relaciones que se encuentren excluidas por Ley o estén desarrolladas y definidas por regulaciones específicas que les confieran un carácter de relación laboral de carácter especial.

En virtud de ello, expresamente quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio:

1. Quienes tengan limitada su actividad al desempeño de la función de consejero/a o miembro de los órganos de representación de la empresa, siempre que su actividad no comporte el ejercicio de otras funciones que las inherentes a tal cargo.

2. El personal de alta dirección contratado al amparo de lo establecido en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo afecta a cuantos centros de trabajo tiene establecidos ANISER en el territorio español, así como a aquellos que puedan abrirse en el futuro y durante la vigencia del mismo.

En razón de ello, y por afectar a centros situados en distintas Comunidades Autónomas, el presente convenio será de aplicación en todo el territorio del Estado español.

### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entra en vigor el día 1 de abril del año 2013 pactándose una duración hasta 31 de diciembre del año 2016.

Por tanto, e independientemente de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sus efectos se retrotraen al día 1 de abril de 2013, excepción hecha de aquellos puntos del texto articulado que definan una vigencia distinta a la general por razón de la materia específica que se trate.

La denuncia del Convenio Colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con los artículos 86 y 87 del Estatuto de los Trabajadores, deberá realizarse por escrito con una antelación mínima de un mes a la finalización de su vigencia y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del Convenio. En el supuesto de que no se produzca la denuncia en los plazos y forma establecidos, el Convenio se entendería tácitamente prorrogado por periodos anuales.

Durante las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, se mantendrá su vigencia por lo que respecta a su contenido normativo perdiendo, exclusivamente su vigencia, las cláusulas de carácter obligacional.

### Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este convenio, quedará sin efecto dicho artículo y se procederá de forma inmediata a resolver la situación creada.

A tal fin, se determina que las partes negociadoras del mismo se reunirían con carácter de urgencia para conocer el alcance de lo anulado, analizarlo conjuntamente y dar solución de nueva redacción si fuera posible.

En el caso de que se determinara que el pacto declarado nulo fuera sustancial en la negociación realizada, bien por su alcance obligacional o normativo, ambas partes deberán considerar el desequilibrio producido y, en su caso, la renegociación necesaria.

En principio, y salvo consideración de incidencia sustancial del total contenido del convenio por las partes firmantes, la nulidad de uno de sus puntos no afectará al resto del texto articulado del convenio.

### Artículo 6. *Interpretación y vigilancia de lo pactado: Comisión Mixta o Paritaria.*

Se establece una Comisión Mixta o Paritaria, compuesta por cuatro miembros, dos de ellos serán nombrados por los representantes de los trabajadores y dos nombrados por la dirección de la empresa, cuyas funciones específicas serán:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Vigilancia del cumplimiento y de la aplicación del presente Convenio Colectivo.
- c) A requerimiento de las partes, deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

d) Entender de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los conflictos colectivos que surjan en la empresa.

e) Ejercerá funciones de mediación y arbitraje en cuantas cuestiones sometan a su consideración las partes.

La Comisión Paritaria se reunirá previa convocatoria de cualquiera de las partes, en el plazo máximo de quince días a contar desde la recepción por todas las partes de dicha convocatoria.

La reunión se celebrará en el lugar indicado por la parte solicitante en el escrito de convocatoria. En caso de que la solicitud se realice por los representantes de la empresa, ésta última asumirá los costes de desplazamiento de los representantes de los trabajadores hasta el lugar de reunión que se hubiera indicado en el escrito de convocatoria. En caso de que la Comisión deba reunirse a instancias de los representantes de los trabajadores, cada miembro de la Comisión asumirá individualmente los gastos de su desplazamiento hasta el lugar de reunión.

En cualquier caso, y a efectos de notificaciones, se fija como domicilio de la Comisión el correspondiente al domicilio social de la empresa, C/ Pla de l'Estany, 17, de Cassà de la Selva (Girona).

Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptaran por mayoría simple de cada una de las partes que conforman la misma.

Al principio de cada reunión, ambas partes decidirán de mutuo acuerdo las personas que deban actuar de moderador y secretario de actas, pudiendo acudir con voz pero sin voto, los expertos y asesores que las partes estimen convenientes.

En caso de discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, y con carácter previo a la vía jurisdiccional, las partes expresamente acuerdan someterse a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos en los acuerdos interprofesionales existentes al efecto.

#### Artículo 7. *Derecho supletorio.*

En todo cuanto las partes no han desarrollado o pactado con carácter específico, se estará a lo que dispongan las normas legales que les sean aplicables a las relaciones laborales delimitadas en los distintos ámbitos referidos, tanto vigentes en el momento de la publicación del texto del Convenio como con posterioridad al mismo. Expresamente se hace mención de no vinculación a convenio de ámbito superior que pueda incluir el objeto social de la empresa durante la vigencia del presente convenio.

#### Artículo 8. *Principio de igualdad y de no discriminación.*

Las relaciones laborales en la Empresa deberán estar presididas por el principio de la no discriminación y en virtud de ello los derechos reconocidos en la presente norma colectiva afectan por igual a los hombres y a las mujeres de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento.

En virtud de ello se entenderán nulos y sin efecto, los pactos individuales y aquellas decisiones unilaterales que contengan discriminaciones desfavorables por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribución, jornada y demás condiciones de trabajo por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

Igualmente ninguna cláusula de este convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo, remuneraciones entre trabajadores de uno u otro sexo.

Por todo ello ANISER se compromete a realizar los esfuerzos correspondientes y tendentes a lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres o de cualquier otro tipo.

## Artículo 9. *Contratación.*

Las relaciones laborales que se establezcan entre la empresa ANISER y sus trabajadores serán siempre bajo la modalidad de contrataciones escritas, independientemente de la modalidad contractual elegida.

La empresa hará uso del marco normativo vigente en cada momento para adecuar sus necesidades a la modalidad más adecuada posible de contratación, tanto para la cobertura de los puestos de trabajo de estructura fija como temporal y de servicios.

## Artículo 10. *Ingresos y períodos de prueba.*

1. La empresa, previamente al ingreso, podrá realizar a los/las interesados/as las pruebas de selección, que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuadas a la categoría y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

2. Una vez finalizado el proceso de selección y elegido el/la candidato/a, el trabajador/a contratado/a deberá aportar la documentación necesaria para la formalización del contrato de trabajo que le sea requerida por la empresa.

Se establecen los siguientes períodos de prueba:

Niveles 6 y 7: Seis meses.

Niveles 4 y 5: Cuatro meses.

Niveles 2 y 3: Dos meses.

Nivel 1: Un mes.

Durante el período de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán extinguir el contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

Igualmente será de aplicación la duración del periodo de prueba antedicho para aquellos/as trabajadores/as que por ascenso u otras circunstancias pasen a desempeñar sus funciones en otro puesto de trabajo. En el supuesto de que no superasen el periodo de prueba volverán a su anterior puesto de trabajo.

## Artículo 11. *Contratos eventuales.*

Ambas partes quedan vinculadas únicamente a las condiciones específicas que para este tipo de contratación estén contenidas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y las concretas dictadas en desarrollo de las mismas por causa de fomento de empleo o cualquiera otra.

## Artículo 12. *Contrato de obra o servicio determinado.*

Por la especial significación que este tipo de contrato tiene en el ámbito de la empresa, derivado de la realización de trabajos para terceros, se conviene en determinar los siguientes:

1. Causa de estos contratos: Los contratos de obra o servicio determinado vendrán determinados por las necesidades concretas que se den en la empresa que acrediten una autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad habitual de la misma, tanto en su estructura central y corporativa como por los servicios que se contraten y realicen a terceros en relación con el objeto social que se tiene dado.

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre ANISER y cualquier otra empresa para realizar servicios contemplados en el objeto social de la primera.

2. Duración de los contratos: Vendrá determinada por la previsión de tiempo necesaria para la realización de la obra o servicio concreto, pudiendo estar determinada de inicio o ser de duración incierta en el momento de su formalización, manifestada en el contrato entre las empresas.

3. Formalización: Para la formalización de un contrato de obra o servicio determinado, derivado de la necesidad de personal para realizar un servicio a terceros, se requerirá siempre:

– La existencia de un contrato mercantil entre ANISER y la empresa tercera con expresión concreta del tipo de servicio a realizar, duración aproximada o concreta del mismo y volumen de personal idóneo para su realización.

– El contrato de obra o servicio determinado entre ANISER y el trabajador contratado para la prestación de servicios a terceros deberá contener la mención al contrato mercantil de referencia, la duración cierta o incierta del mismo, y las causa de extinción concreta en relación a la alteración del volumen del servicio contratado.

4. Extinción: Además de las situaciones generales y previstas de fecha cierta, o incierta aproximada, en la contrata establecida entre las empresas, es un hecho constatable que las circunstancias de mercado relativas a producción, venta, y otras de la empresa tercera con la que ANISER contrata el servicio pueden dar lugar a alteraciones del contrato inicial, y éstas, producir efectos de extinciones de contratos, que afecten sólo a una parte del personal adscrito a ese servicio u obra determinada.

En estos casos, y para producir plenos efectos de extinción normalizada, se deberán dar las siguientes circunstancias:

a) Comunicación escrita suficiente de la empresa tercera a ANISER en la que conste la incidencia que provoca la alteración del volumen del servicio contratado.

b) Acuse de recibo de la comunicación anterior.

c) Comunicación de preaviso suficiente al trabajador.

d) Puesta a disposición del trabajador, junto con el correspondiente finiquito, la indemnización que le corresponda por finalización del contrato, al amparo de lo que esté dispuesto en la normativa reguladora de este tipo de contratos.

#### Artículo 13. *Contrato de formación y aprendizaje.*

Podrá tener una duración inicial mínima de 6 meses y podrá prorrogarse hasta dos veces sin que la duración máxima acumulada exceda de tres años.

En lo no provisto en esta norma se estará a la regulación general de esta modalidad contractual prevista en el Estatuto de los Trabajadores y en su normativa de desarrollo.

#### Artículo 14. *Variabilidad en el lugar de prestación de servicios.*

Con estricto respeto a las previsiones contenidas en los artículos 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, los/las trabajadores/as prestarán sus servicios en el centro o centros de trabajo que se indiquen en su contrato de trabajo.

No obstante lo anterior, la Empresa, podrá trasladar al/la trabajador/a a otro centro de trabajo siempre que el nuevo centro, o los sucesivos, se encuentren ubicados dentro de la misma provincia del centro inicial, debiendo mediar un preaviso de dos días, salvo en los casos en los que el cambio del centro de trabajo tenga carácter transitorio y/o urgente, en cuyo caso el preaviso anterior podrá ser reducido al tiempo suficiente para que el/la trabajador/a pueda organizar el cambio.

#### Artículo 15. *Principios generales en materia salarial.*

Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente convenio colectivo tienen el carácter de mínimos.

Las tablas salariales del anexo I serán las vigentes y definitivas para el año 2013 y 2014.

Para los años 2015 y 2016 se establece un incremento lineal del 1% anual no revisable para todos los conceptos contemplados en el presente convenio.

## Artículo 16. *Salario base.*

El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

Los salarios base de las distintas categorías profesionales son los que se recogen en anexo I de la tabla salarial, salvo que por la empresa y el trabajador se hubiese pactado otro superior.

## Artículo 17. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del salario base.

Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo efectivamente trabajado.

## Artículo 18. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrán una retribución específica incrementada en un 10 por 100 sobre el salario base.

Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno específico y fijo como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, entendiéndose como horario nocturno fijo aquél en que habitualmente seis o más horas se realicen en jornada nocturna, y a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

## Artículo 19. *Jornada laboral.*

Durante la vigencia del presente convenio y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1.808 horas, equivalentes a 40 horas de trabajo efectivo semanales de promedio.

La empresa está facultada para establecer la distribución irregular de la jornada de trabajo máxima anual, por razones organizativas, productivas o comerciales, en los términos previstos en la normativa laboral de aplicación al respecto, si bien sin que en ningún caso se puedan sobrepasar 9 horas diarias de trabajo efectivo para aquéllos trabajadores que presten sus servicios a jornada completa, y siempre que se compense el exceso con descansos equivalentes.

La compensación con descansos se efectuará en el plazo máximo de tres meses.

## Artículo 20. *Horarios y descansos.*

La jornada anual pactada tendrá una distribución de 40 horas semanales de promedio, que se distribuirán, con carácter general, de lunes a domingo estableciéndose los descansos que a tal efecto establece la normativa laboral aplicable y vigente.

Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas.

En los supuestos en que las jornadas continuadas fueran superiores a 6 horas, se establecerá un período de descanso de 15 minutos, que no se considerará como de tiempo efectivo de trabajo.

Si del total mensual de horas realizadas resultara un saldo favorable al trabajador y este exceso de horas no pudiera ser compensado en su totalidad por descanso, la parte restante le sería abonada como horas extraordinarias, sin superar éstas el límite de 80 horas anuales. Dado que la retribución de los trabajadores lo es en la modalidad mensual, si el trabajador cesara en la empresa teniendo con la misma un débito de horas, éstas le podrán ser descontadas de la liquidación-finiquito a efectuar, en su caso.

#### Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional.

La hora extraordinaria es considerada como aquella que supere el máximo mensual indicado por el calendario laboral del servicio.

En estos casos, y antes de ser abonadas, se intentará la compensación de horas por adecuación de jornada. De este modo, las horas que no sea posible compensarlas con descanso se abonarán al mismo precio que la hora ordinaria normal, determinándose el valor de ésta como el resultado de la división del salario anual de tablas reflejado en Anexo I, correspondiente al Nivel Profesional en el que esté encuadrado el trabajador, dividido por el número de horas año establecidas como jornada anual efectiva.

En cuanto a la realización de horas de trabajo sobre la duración máxima de la jornada diaria, se respetará el principio de voluntariedad del trabajador con las excepciones siguientes:

a) En supuestos de trabajo a turnos o relevo, hasta que éste se haya producido bien por presencia del trabajador relevista o por tercero que lo sustituya en ausencia de éste, hasta un máximo de dos horas.

b) En casos de períodos punta de trabajo, bien por cantidad como por fechas determinadas en algunas actividades, acumulación de pedidos.

#### Artículo 22. *Plus transporte.*

Se establece un plus transporte para toda la vigencia del convenio de 300 euros anuales distribuido en 12 mensualidades.

#### Artículo 23. *Licencias y permisos.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio, contados desde el mismo evento.

b) Dos días naturales en caso de nacimiento de hijo.

c) Dos días en caso de enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.

d) Dos días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.

e) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de más de 400 kilómetros de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de lo señalado en cada caso.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal.

Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley.

## Artículo 24. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo se tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año.

La retribución de vacaciones será de igual cuantía que la correspondiente a una mensualidad ordinaria de salario.

La determinación de las fechas de disfrute de las vacaciones se realizará siempre de común acuerdo entre la empresa y el trabajador. En su determinación deberán tenerse en cuenta las circunstancias productivas y organizativas existentes en cada momento,

## Artículo 25. *Extinción del contrato a instancia del/de la trabajador/a.*

En caso de cese voluntario todo/a trabajador/a deberá ponerlo en conocimiento de la dirección de la empresa por escrito y con una antelación mínima de 15 días.

En caso de incumplimiento total o parcial del preaviso, la empresa podrá deducir del importe de la liquidación que correspondiera a la fecha del cese los salarios relativos al periodo de preaviso omitido.

Recibido el aviso por la Empresa, podrá ésta prescindir de los servicios del/a empleado/a antes de que finalice el aludido plazo; en tal caso, la Empresa deberá abonarle lo que reste hasta la finalización del mismo concediéndole, a tal efecto, un permiso retribuido.

## Artículo 26. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores de la empresa ANISER, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

## Artículo 27. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

- a) Faltas de puntualidad de hasta tres veces en el período de un mes superiores a cinco minutos e inferiores a quince minutos, respecto de la hora de entrada prevista en los horarios de trabajo.
- b) Faltar un día al trabajo al mes sin causa justificada.
- c) No cursar en el tiempo máximo de tres días los partes de baja y confirmación relativos a períodos de incapacidad temporal, así como no presentar el alta de los mismos en un período de veinticuatro horas, salvo que se pruebe la imposibilidad de haber podido efectuarlo.
- d) El abandono del trabajo sin causa justificada por breve tiempo. Si como consecuencia de ello se originase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros de trabajo, podrá ser considerada falta grave o muy grave según los casos.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f) Falta de aseo y limpieza personal.
- g) No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
- h) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio y localización telefónica.
- i) Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa y sin presencia de personas ajenas a la empresa. Si las mismas produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas graves o muy graves.
- j) Fumar en lugares de la empresa donde esté prohibido. Si estos lugares estuvieran señalizados como peligrosos, será considerada grave o muy grave.
- k) La no utilización del vestuario y equipo que hayan sido facilitados por la empresa con instrucciones de su uso.

- l) La inobservancia de normas y circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sea de pequeña índole.
- m) El uso no autorizado de equipos informáticos, material y herramientas de la empresa para fines personales o de ocio, tanto dentro como fuera de la jornada laboral.
- n) La inobservancia, ocultación e incumplimiento en materia leve de las disposiciones de Prevención de riesgos laborales.
- o) Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores

Artículo 28. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

- a) Más de dos faltas de puntualidad superiores a quince minutos en el período de un mes.
- b) Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes; si de estas ausencias se derivaran perjuicios para clientes o servicios concertados se consideraran muy graves.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la unidad familiar que puedan afectar a la Seguridad Social y/o a temas de retenciones de impuestos. Si se apreciara malicia, se considerará muy grave.
- d) Entregarse a juegos o distracciones ociosas en las horas de trabajo.
- e) Realizar trabajos personales con o sin lucro personal durante la jornada de trabajo.
- f) La simulación de enfermedad o accidente.
- g) La desobediencia a sus superiores en materia de trabajo que esté acorde con la función debida; si implicase quebranto para la empresa, podrá ser considerada muy grave.
- h) Simular la presencia de otro trabajador fichando en el control horario, contestando o firmando por él.
- i) Negligencia o desidia en la realización de los trabajos que comporte retrasos no justificados, errores indebidos o perjuicio para otros trabajadores que tuvieran concatenación con aquellos.
- j) La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, compañeros, peligro de avería en instalaciones o útiles de trabajo, podrá ser considerada muy grave.
- k) La embriaguez o situación análoga debida a sustancias tóxicas en el puesto de trabajo o fuera del mismo vistiendo ropa de la empresa.
- l) Las riñas y pendencias, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, vistiendo ropa identificativa de la empresa.
- m) La reincidencia en falta leve, aún siendo de distinta naturaleza, en el período de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita de la anterior.
- n) La inobservancia, ocultación e incumplimientos previstos en el ámbito de Prevención de riesgos laborales, si diera lugar a daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
- o) No cursar en tiempo máximo de cinco días los partes de baja y confirmación de incapacidad transitoria, así como presentar el alta de la misma en un plazo superior a cuarenta y ocho horas, salvo demostración de la imposibilidad de haberlo efectuado.
- p) Falseamiento en las causas de otorgamiento de licencias y permisos.
- q) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo o de los responsables de las empresas clientes.
- r) Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 29. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

- a) Más de diez faltas de puntualidad superiores a diez minutos cometidas en el período de seis meses o veinte durante un año.
- b) Ausencias al trabajo no justificadas en el período de un mes por más de dos días durante un periodo de treinta días.

- c) La trasgresión de la buena fe contractual, la deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- d) El hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.
- e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos tanto de la propia empresa como de empresas clientes. El encubrimiento y la complicidad se equiparán cuando tales conductas queden suficientemente acreditadas.
- f) La condena firme dictada por los Tribunales de Justicia que suponga privación de libertad.
- g) La embriaguez y toxicomanía siempre que repercutan negativamente en el trabajo individual o colectivo.
- h) Violar el secreto de correspondencia, documentos o datos conocidos y reservados tanto de la propia empresa como de empresas clientes a tercera personas.
- i) Los malos tratos de palabra u obra, el abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes y sus familiares, compañeros y subordinados.
- j) Causar accidentes por negligencia o imprudencia.
- k) Abandono del puesto de trabajo en puestos de conocida responsabilidad.
- l) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo, siempre que no se deba a razones objetivas.
- m) Originar frecuentes riñas y pendencias con compañeros de trabajo.
- n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de producida aquella.
- o) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- p) El uso abusivo para fines particulares de los medios que la empresa pone a disposición del trabajador para cumplir su trabajo, tales como teléfonos correo electrónico, Internet, y cualesquiera otros.
- q) Tendrán la consideración de especial gravedad el uso de material informático de la empresa para navegación en Internet visitando páginas de pornografía, participación en chats y juegos.
- r) El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de la empresa.
- s) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.
- t) La actuación que cause un deterioro grave de la imagen de ANISER ante sus clientes u otras entidades externas.
- u) Cualquier otra de análoga naturaleza a las anteriores.

#### Artículo 30. Sanciones.

En atención a las circunstancias de las faltas cometidas y a la gravedad de las mismas, las sanciones que la empresa podrá imponer en cada caso serán las siguientes:

Faltas leves: Amonestación verbal. Amonestación por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días. Despido disciplinario.

Prescripción de faltas y sanciones.

Éstas prescribirán por el transcurso del tiempo, en los términos que a continuación se relacionan:

- I. A los diez días, las faltas leves.
- II. A los veinte días, las faltas graves.
- III. A los sesenta días, las faltas muy graves.

Los plazos anteriores comenzarán a contar desde el siguiente día en que la empresa tuviere conocimiento de la comisión de la falta.

Artículo 31. *Protocolo de actuación en supuestos de acoso.*

1. Acoso sexual: Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Acoso moral: Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectando negativamente al entorno laboral.

Describe una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia u hostigamiento psicológico extremo, de forma sistemática, generalmente durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo.

3. La empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de las mismas, incluidas aquéllas de carácter sancionador.

Es voluntad de la empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso en el trabajo:

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o la dignidad personal de ningún empleado.

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado, ya sea encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado, etc.

– No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier empleado para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándole sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación tanto explícitamente (amenazándole, criticándole acerca de temas tanto laborales como de su vida privada) como implícitamente (no dirigiéndole la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia)

– No se permitirán situaciones de iniquidad mediante el establecimiento de diferencias de trato o mediante la distribución no equitativa del trabajo.

– Cualquiera de las conductas descritas anteriormente, serán perseguidas y sancionadas en función de su gravedad.

4. Así, con independencia de las acciones que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia, por parte del que se entienda afectado por una situación de acoso, ante un representante de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar la realidad de los hechos e impedir, de confirmarse éstos, la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularan las medidas oportunas al efecto.

Cualquier denuncia de este cariz se deberá poner en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores o, en su caso del Comité de Seguridad y Salud, siempre que así lo solicite la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará mas formalidad que la de dar tramite de audiencia a todos los afectados, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse pertinentes a los efectos de aclarar los hechos.

5. Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de 10 días, guardaran todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

6. La constatación de la existencia de cualquier tipo de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de la dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción.

A estos efectos cualquier tipo de acoso, ya sea de carácter sexual o moral, en cualquiera de sus vertientes, será considerado siempre como falta muy grave.

#### Artículo 32. *Prevención de riesgos laborales.*

La protección de la salud de los/las trabajadores/as constituye un objeto básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en la empresa que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma.

El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los/las trabajadores/as, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la Organización Mundial de la salud.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el R.D. 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

#### Artículo 33. *Vigilancia de la salud.*

El empresario garantizará a los/las trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las características de cada puesto de trabajo.

## Artículo 34. *Grupos o niveles profesionales.*

Todos los trabajadores de la empresa estarán encuadrados en grupos o niveles profesionales que tienden a: aptitud profesional para el desempeño, titulaciones regladas y no regladas y contenido de la prestación que se realiza, entre otros.

Los grupos o niveles profesionales definidos serán siete, de menor a mayor, en función de lo citado en el párrafo anterior.

### Grupo Profesional 1. Criterios generales.

Comprende al personal no cualificado, o de nueva incorporación en la empresa.

Entre sus tareas destacamos operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren básicamente de esfuerzo físico y/o atención sin requerir de una formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel elemental.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Actividades manuales de acondicionado y/o envasado, ensamblaje de piezas sin regulación o puesta a punto, manipulación en general; operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos; operarios de montaje, manipulaciones y producción en general; operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples; mozos de almacén, operaciones de limpiezas y en general todas aquellas que, por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

### Grupo Profesional 2. Criterios generales.

Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que, normalmente, exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: Graduado escolar, ESO, Formación profesional de primer grado, o formación equivalente.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Ayuda y soporte en procesos de elaboración de productos, actividades operatorias en ensamblaje de piezas, reparaciones, acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto; labores elementales de laboratorio; funciones de recepción y centralita telefónica, atención telefónica que no exijan una cualificación especial o conocimientos de idiomas; tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenistas, clasificadores; clasificar, separar pedidos y cumplimentación de los mismos; carretilleros; auxiliares administrativos; tareas de apoyo en oficinas y en general todas aquellas que por asimilación y/o analogía, puedan ser equiparadas a las enunciadas.

### Grupo profesional 3. Criterios generales.

Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Graduado escolar, ESO, complementadas por formación específica de las tareas asignadas, requiriendo, a ser posible, una experiencia anterior.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Tareas operatorias en maquinaria de envasado y/o acondicionado; tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa; funciones de responsabilidad de equipo de trabajo, bajo la dependencia de jefe de turno o sección; tareas propias de los operadores de sistemas informáticos; tareas de comodín entre varios procesos y/o servicios; administrativos en general con estudios avanzados de ofimática; programadores (júnior); técnicos de sistemas (júnior) y en general todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser encuadradas en este grupo.

## Grupo Profesional 4. Criterios generales.

Comprende trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores.

Formación: BUP, EGB, ESO o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en trabajo similar.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Oficiales administrativos, técnicos de sistemas informáticos, técnicos de selección, técnicos de laboratorio, técnicos de personal, responsables de un turno de trabajo, que implique la coordinación y supervisión de un grupo de trabajadores o sección determinada bajo las directrices del Jefe de servicio, vendedores especializados programador informático avanzado (senior), técnico de Prevención de Riesgos, técnico de Calidad, Ingenieros (júnior) y en general todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan ser encuadradas en este Grupo.

## Grupo profesional 5. Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: BUP, o equivalentes, completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Jefes de Servicio, entendiéndose como tal el que asume la responsabilidad directa de la coordinación, supervisión y control de las tareas y del personal adscrito; jefes departamento; ingeniero de proyectos; analista funcional informático y en general todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

## Grupo profesional 6. Criterios generales.

Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los criterios de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad. Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e, incluso, de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Jefe de Área, delegados de la red de ventas; jefe de proyectos informáticos y en general todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

## Grupo profesional 7. Criterios generales.

Incluye funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente a la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Directores de Área y en general todas aquellas que, por analogía o asimilación, puedan incluirse en este Grupo.

Artículo 35. *Seguro de accidentes.*

ANISER concertará una póliza de seguro colectivo para cubrir las siguientes contingencias de los trabajadores, derivadas de accidentes de trabajo, por los importes siguientes:

Muerte: 16.500 €.

Gran invalidez: 16.500 €.

Invalidez permanente absoluta: 16.500 €.

Invalidez permanente total para la profesión habitual: 10.500 €.

Disposición adicional única. *Procedimiento de solución de conflictos colectivos.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, al objeto de establecer un procedimiento de solución de los conflictos colectivos que puedan generarse, incluyendo expresamente los que pudieran surgir por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 E.T., acuerdan la adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), remitiéndose expresamente al contenido del mismo para la tramitación y, en su caso, resolución de los mismos.

#### ANEXO 1

**Tabla salarial 2013/2014**

Niveles	Euros/mes	Salario anual (14 pagas)
1	645,30	9.034,20
2	675,00	9.450,00
3	700,00	9.800,00
4	730,00	10.220,00
5	775,00	10.850,00
6	825,00	11.550,00
7	875,00	12.250,00