

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

12073 *Resolución de 7 de noviembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alterna BPO, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Alterna BPO, S.L., (código de convenio núm. 90101952012014) que fue suscrito, con fecha 18 de septiembre de 2014, de una parte, por el designado por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 7 de noviembre de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE ALTERNA BPO, S.L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa «Alterna BPO, S.L.» (en adelante, Alterna) y sus trabajadores, siendo de aplicación en los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en el territorio nacional.

Artículo 2. *Partes negociadoras.*

Este Convenio Colectivo se concierta, de una parte, por la Dirección de la empresa (en adelante Alterna) en representación de la misma y, de la otra, por la representación legal de los trabajadores, reconociéndose mutuamente como los únicos y válidos interlocutores a estos efectos.

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

La sociedad tiene por objeto la consultoría estratégica y operativa a las empresas, la participación y la financiación de proyectos empresariales con alto componente innovador y tecnológico, la prestación de servicios a empresas tales como: consultoría en recursos

humanos, formación y procesos de selección de personal, servicios de facility management incluyendo servicios de telefonía que incluye gestión de contact center, recepción, conserjería, mensajería interna y externa, gestión general de archivos; servicios de gestión y explotación de aparcamiento; servicios de promociones comerciales, azafatas, merchandising y servicios de marketing promocional con fuerza de venta propia; servicios industriales que abarcan desde la ingeniería de procesos industriales y logísticos, manipulaciones de productos, limpieza industrial de utillajes, mantenimientos y gestión de almacenes, procesos de producción a la industria, verificaciones, rebobinados, embalajes, etiquetados de productos, todos los procesos iniciales, intermedios y finales de productos, gestión integral logística, control de stocks, distribución y asistencia técnica, procesos de back office y de recursos humanos, gestión integral de fases administrativas, de nóminas, cobros, reclamaciones, atención al cliente incluyendo call center; consultoría y servicios TIC; mantenimiento informático preventivo correctivo, consultoría, gestión, dirección y explotación de establecimientos hosteleros; servicios generales incluyendo limpieza, restauración, mantenimientos generales, socorrismo acuático, animación, jardinería y procesos de outsourcing en general.

Asimismo, la sociedad también tiene por objeto la compraventa y la intermediación de inmuebles y terrenos, todo ello condicionado, en su caso, a la obtención de las pertinentes autorizaciones o licencias, legales y/o administrativas, o a la previa inscripción en el correspondiente registro público si ello fuese necesario.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

El presente convenio colectivo afecta a todos los trabajadores que sean titulares de una relación laboral y presten sus servicios por cuenta de la empresa Alterna, siendo de aplicación en los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en el territorio nacional.

Queda expresamente excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplan en el número 3 del artículo 1, y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Vigencia.*

El presente Convenio se pacta por una duración de seis años y entrara en vigor el 02 de Junio de 2014 hasta el 31 de mayo de 2020, quedando prorrogado anualmente de manera automática, en tanto no se solicite su revisión por cualquiera de las partes y se formule la correspondiente denuncia, en los términos del artículo 7 de este Convenio.

Artículo 6. *Revisión salarial.*

Durante los dos primeros años de vigencia las tablas salariales no serán objeto de incremento alguno, permaneciendo el salario y los complementos correspondientes en las mismas cuantías fijadas a la firma del convenio.

En el tercer año y siguientes de vigencia procederá el incremento salarial del IPC de ese año.

Artículo 7. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

El presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación del vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prorrogas; la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible.

No obstante, en el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente convenio, el resto del convenio quedará eficaz, salvo la cláusula afectada y las que afecten a tal revisión de nulidad, comprometiéndose las partes a renegociar de nuevo las cláusulas afectadas.

Artículo 9. Compensación, absorción y garantía «ad personam».

Las condiciones más beneficiosas que a título particular vinieran en su caso disfrutando los trabajadores serán respetadas, si bien valoradas en su conjunto y computo anual, respecto de los conceptos salariales.

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

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas.

CAPÍTULO II**Comisión Paritaria****Artículo 10. Comisión Paritaria.**

Se constituye una comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión de objeto de litigio, ante la comisión de interpretación, conciliación y arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Se establece en todo caso el carácter de vinculante del pronunciamiento de la comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La composición de la comisión estará integrada por un miembro de la empresa y un miembro de la representación social firmante de este convenio.

4. La comisión fija como sede de reuniones el domicilio sito en calle Castelló, número 128, 3.ª planta, 28006 Madrid. Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas como mínimo, uno de los miembros de la representación de la empresa y uno de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo.

6. Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 11. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en las normas aplicables, la organización del trabajo, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio y en la restante legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la empresa, que la llevara a cabo mediante el ejercicio regular de sus facultades de organización, dirección y control, así como mediante las normativas, procedimientos e instrucciones necesarios para la realización de las actividades laborales correspondientes, dentro del debido respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control de la actividad laboral para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, dentro de los límites fijados por las leyes y la Constitución

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la Empresa a título enunciativo, que no limitativo tendrá las siguientes facultades:

- A) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- B) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su categoría.
- C) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, horarios, etc.
- D) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- E) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 12. *Lugar de trabajo y centro de trabajo.*

A los efectos del presente Convenio se considera:

– Centro de trabajo: De acuerdo con el artículo 1.5 del Estatuto de los Trabajadores, se considera centro de trabajo únicamente la Delegación u Oficina de la empresa desde donde se centralicen organizativa y administrativamente los servicios, cuando que este dada de alta como tal ante la autoridad laboral.

– Lugar de trabajo: Se considera lugar de trabajo, aquel donde se prestan o ejecuten efectivamente los servicios contratados con terceras empresas (empresas clientes) a lo largo de todo el territorio nacional. Para el personal de estructura, se considera lugar de trabajo la Delegación u Oficina de Alterna a la que estén adscritos.

Artículo 13. *Derechos de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a 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.

Artículo 14. *Obligaciones de los trabajadores.*

1. Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad.

2. El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por Alterna para la realización de su trabajo.

Responderá de los equipos y materiales, de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la empresa o al cliente, en su caso.

El trabajador asimismo es responsable del material que le haya sido entregado, cuando la pérdida o deterioro se haya producido por negligencia, distracción o causa imputable al mismo.

3. Dado que la actividad de Alterna se presta, fundamentalmente, frente a terceros clientes, todos los trabajadores estarán obligados a respetar las normas de régimen interno que establezca la empresa respecto a estas situaciones.

Previo informe no vinculante del Comité de empresa, la empresa elaborará las normas a que hace referencia el párrafo anterior.

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

Artículo 15. *Ropa de trabajo.*

En los supuestos en que la empresa así lo considere necesario, se facilitará a los trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea. En estos casos su uso será obligatorio para los trabajadores.

Es obligación de los trabajadores mantener las prendas en perfecto estado de conservación y mantenimiento, con el objeto de ofrecer una buena imagen.

En los casos en que corresponda, se abonará el plus de mantenimiento de vestuario que se establece en el presente Convenio Colectivo.

La empresa podrá entregar el total de las prendas en el momento de la contratación del trabajador, o bien, las prendas que correspondían a la temporada, en el momento de cambio de vestuario por temporada.

En los servicios que por sus características precisen un vestuario diferente al normalmente entregado, la empresa podrá adaptar dicho vestuario adecuándolo a las necesidades del mismo, pudiendo modificar total o parcialmente la relación de prendas.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, estará obligado a devolver a la misma las prendas en vigor.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 16. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada de trabajo para cada uno de los años de vigencia del presente convenio, será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo. Dadas las especiales características de la actividad de la empresa se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Al trabajador se le dará a conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución aludida.

2. El tiempo de trabajo efectivo de cada jornada se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada laboral, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

3. Si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada de trabajo semanal, deberá compensar dicha jornada en los doce meses siguientes. Dicha compensación no se efectuará en los días de descanso del trabajador, establecidos por cuadrante.

4. Las horas trabajadas por necesidades del servicio en día de descanso retribuido, según cuadrante de los trabajadores se abonarán en la forma prevista en la tabla de

retribuciones, como horas extras normales; se podrá acordar la sustitución de dicho día de descanso trabajado por otro día de descanso retribuido en los términos del artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Con criterio general, el horario de trabajo se distribuirá en ocho horas diarias, de lunes a domingo, y en régimen de horario partido o continuo y/o a turnos, dependiendo del servicio que se ha de realizar para terceros, resultando un promedio semanal de cuarenta horas de trabajo efectivo, en el que se respetará el derecho de los trabajadores a un descanso mínimo semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas.

6. Para el supuesto de actividades por equipos de trabajo en régimen de turnos se estará a lo dispuesto sobre jornadas especiales de trabajo en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre

7. La dirección de la empresa, combinando en lo posible los deseos del personal y las necesidades de la producción, fijará los horarios de trabajo conforme a lo establecido en la legislación vigente.

8. En caso de jornadas de trabajo con horario continuo, los descansos mínimos legales o los superiores pactados no formarán parte del cómputo horario de trabajo efectivo.

9. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

10. La empresa comunicará a los trabajadores el horario de trabajo que lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. Los trabajadores serán informados de la organización de los turnos y relevos. Dadas las especiales características de la actividad se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros y lugares de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

Artículo 17. *Servicios a turnos.*

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

Se considerará a efectos de jornada las que se establezcan por cuadrante, previo acuerdo con los trabajadores afectados, incluyendo turnos, descansos y vacaciones, siendo la compensación de jornada la pactada en el citado cuadrante.

Cualquier modificación posterior de la previsión de jornada establecida, deberá igualmente ser aceptada por la mayoría de los trabajadores asignados al servicio. En el caso de que no exista acuerdo en la modificación del cuadrante, se estará a lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, siguiéndose, en consecuencia, el procedimiento establecido en los apartados 3, 4 y 5 de dicho artículo.

Artículo 18. *Calendario laboral.*

La empresa elaborará con carácter anual el calendario laboral, de acuerdo con los diferentes servicios que se presente y, en atención a las necesidades productivas y organizativas.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales de media en cómputo mensual.

2. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de Alterna, los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén incitados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

3. Las horas extraordinarias se abonarán incrementando en un 10 % el valor del salario base hora de cada categoría.

4. Ambas partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

5. Se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- Las necesarias por periodos punta de producción y/o prestación de servicios.
- Las originadas por ausencias imprevistas.
- Las derivadas de cambios de turno.
- Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.
- Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios que sean prestados por las empresas, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio.

Para mayor claridad y en lo que al ámbito de aplicación de este Convenio se refiere, se consideran con carácter enunciativo, también como horas extraordinarias estructurales las siguientes:

A) Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada, no pueden ser sustituidos por la utilización de las modalidades de contratación legalmente previstas en la actualidad.

B) Aquellas que se realicen en tareas administrativas y/o comerciales, con posterioridad al cierre mensual de libros con el objeto de obtener el balance mensual y el estado de cuentas de los clientes, a efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

Habiendo procedido en este Convenio a la definición de horas extraordinarias estructurales la determinación en cada caso de que horas extraordinarias de las realizadas corresponden a tal definición, se realizara por la dirección de la empresa en cada lugar o centro de trabajo donde hubieren de hacerse o se hubieren realizado tales horas extraordinarias.

CAPÍTULO V

Movilidad geográfica y funcional

Artículo 20. *Regla general.*

La Dirección de la Empresa, por motivos de organización del servicio, podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo lugar de trabajo o distinto dentro de la misma provincia, destinándolo a efectuar las mismas funciones o distintas, siempre que se encuentren dentro de su Grupo profesional.

No se considerara movilidad geográfica ni dará derecho al percibo de dietas, cuando el nuevo lugar de trabajo este situado a menos de 30 kms del lugar de trabajo de procedencia, o, cuando se trate de concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel 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 y cinco minutos, a la entrada y/o salida de los trabajadores.

Artículo 21. *Destacamentos.*

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa.

El destacamento, que no podrá durar más de tres meses, será asignado primordialmente, a personal voluntario (si reuniera la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo). En caso de no haber solicitudes o no ser estas aptas para ello, la empresa designará a quien corresponda, en función de criterios tales como una menor carga familiar, no estar en situaciones especiales y similares. En estos casos, se informará a la representación de los trabajadores de los criterios utilizados.

El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta la finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

Artículo 22. *Desplazamientos.*

Fuera de los casos establecidos en el artículo 20 o de acuerdos puntuales con los trabajadores, los desplazamientos fuera de la localidad generará el derecho al percibo de dietas.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, se abonarán el importe por kilómetro que se fije en las tablas del convenio.

Artículo 23. *Traslados.*

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

1. Petición del trabajador o permuta, siempre y cuando la empresa muestre su conformidad.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador 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 se hayan establecido.

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

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

El destacamento que supere en duración el periodo de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

Artículo 24. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

Artículo 25. *Trabajos de categoría superior e inferior.*

1. Por razones técnicas u organizativas justificadas y por el tiempo indispensable para su atención, el trabajador podrá ser destinado a la realización de funciones, tanto superiores como inferiores. La empresa deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

2. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

3. Esta situación podrá prolongarse por un máximo de seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, al cabo de los cuales el trabajador podrá reclamar el ascenso.

4. El tiempo servido en superior categoría será computado como antigüedad en la misma, cuando el empleado ascienda a ella.

5. Se exceptúan de lo anteriormente pactado los trabajos de superior categoría que el trabajador realice de acuerdo con la empresa, con objeto de prepararse para el ascenso.

Artículo 26. *Polivalencia funcional.*

Por acuerdo de las partes se estará expresamente a lo que establece el artículo 22.4 del Estatuto de los Trabajadores. En tal sentido se asignará a cada trabajador un grupo profesional y con dicha categoría asignada podrá realizar no sólo las funciones de su categoría profesional, sino todas aquellas del grupo profesional que se le asigne.

Cuando se acuerde en contrato de trabajo la polivalencia funcional el trabajador podrá realizar las funciones propias de más de un grupo profesional, y por lo tanto podrá ser destinado a funciones de cualquier otra categoría profesional de su Grupo o de cualquier otro.

CAPÍTULO VI

Permisos. Vacaciones y excedencias

Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

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 del trabajador o pareja de hecho.
- b) Dos días naturales en caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica, con internamiento en el hospital, del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y sobrinos de ambos cónyuges (incluidas parejas de hecho).
- c) Dos días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos y hermanos de ambos cónyuges. Abuelos y sobrinos (incluidas parejas de hecho).
- d) Dos días naturales en caso de paternidad o adopción de un hijo. En caso de parto múltiple corresponderán tres días naturales.

e) Por matrimonio de padres, hijos, hermanos de uno u otro cónyuge y sobrinos (incluidas parejas de hecho) tendrán derecho a un día natural de permiso para asistir a la boda.

f) Cuando se necesite hacer un desplazamiento al efecto los permisos serán de tres días naturales en los supuestos b), c), y d), y de dos días naturales en el supuesto e), tal y como se establece en el artículo 37, apartado 3, letra b) del Estatuto de los Trabajadores.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable 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, salvo cuando el deber inexcusable consista en ser miembro de una mesa electoral en elecciones oficiales.

h) Por el tiempo indispensable para la concurrencia a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional oficial.

i) Por el tiempo indispensable para la renovación del permiso o carné oficial que deba poseer el trabajador, siempre y cuando dicho permiso o carné sea indispensable para desarrollar su puesto de trabajo.

j) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual. No serán acumulables al permiso por matrimonio.

k) Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo entre el trabajador y la empresa. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Los apartados de este artículo que hacen referencia al matrimonio o pareja de hecho requerirán, para ejercer el derecho, la previa justificación de este extremo mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial.

Artículo 28. *Vacaciones.*

1. Las vacaciones serán de treinta días naturales para todo el personal que lleve un año al servicio de la empresa, de los cuales se disfrutarán de forma continuada al menos dos semanas laborales ininterrumpidamente.

2. Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá establecerse respecto a determinados servicios una distribución específica de las vacaciones con respeto a los límites legales y siempre que la naturaleza del servicio lo requiera.

3. Debido a las especiales características en que se desarrollan los servicios contratados con nuestros clientes, los períodos vacacionales del personal de operaciones se fijarán en función del calendario laboral pactado. Todos los trabajadores deberán conocer sus períodos vacacionales con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de comienzo de su disfrute. La empresa podrá excluir de los turnos de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, en función del servicio o actividad correspondiente. Las indicadas fechas o períodos serán comunicados a la representación legal de los trabajadores con la debida antelación.

4. Los trabajadores con hijos en edad escolar tendrán preferencia para hacer coincidir su período de vacaciones en todo o en parte con las vacaciones escolares.

5. Cuando el período de vacaciones fijados en el calendario laboral coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia o con el período de suspensión de contrato establecido en los artículos 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones o el período que reste en fecha distinta a la de la incapacidad temporal al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

6. Excepcionalmente, el trabajador 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.

7. Si el trabajador 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.

Artículo 29. *Excedencias.*

1. Forzosa. En esta 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 Estatuto de los Trabajadores).

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

2. Voluntaria. Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año, siempre y cuando se solicite con una antelación mínima de treinta días naturales. La duración será de un mínimo de un año y un máximo de cinco años.

La solicitud de reingreso deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales. En caso de incumplimiento de este plazo, se entenderá que el trabajador opta por la extinción definitiva de la relación laboral.

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores 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 podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. Cargos sindicales o políticos. A los trabajadores 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 punto 1 de este artículo.

Cuando finalice la causa que origina la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes 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/repartidor, le fuese suspendido el permiso de conducción (como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su servicio) que no sea por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá el siguiente efecto:

Se le ofrecerá un puesto de trabajo de otra categoría en el supuesto de que existiera vacante; con el salario correspondiente a esa categoría, durante el tiempo que durase dicha suspensión.

En el supuesto de que la suspensión se derivase por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá los siguientes efectos:

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

Si la suspensión del permiso de conducción es por un periodo superior a treinta días, o al trabajador 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 hubiese recuperado su permiso, el contrato se extinguirá definitivamente, sin derecho a indemnización alguna, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

5. Por cuidado de familiares: los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. 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.

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuciones y estructura salarial

Artículo 30. *Disposición general.*

Las nóminas serán satisfechas por meses vencidos y entre los primeros cinco días laborables del mes siguiente, por transferencia bancaria a la cuenta designada por el trabajador al efecto, o, mediante talón o cheque bancario. No obstante, los complementos variables establecidos en el presente Convenio se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

Artículo 31. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 50 por 100 del importe total del salario.

Su petición deberá realizarse por escrito antes del día quince del citado mes.

Artículo 32. *Estructura salarial.*

1. El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado en la siguiente forma:

- A. Salario base de Convenio.
- B. Complementos salariales.
- C. Percepciones extra salariales: indemnizaciones y suplidos.

Los importes de los conceptos salariales y extra salariales que figuran en este Convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

A. Salario base de Convenio:

Se entenderá por salario base de Convenio, la retribución correspondiente en cada uno de los niveles profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio.

La cuantía del salario base de Convenio es la establecida en las tablas salariales contenidas en el anexo 1 del presente Convenio.

B. Complementos salariales:

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- Complementos personales. Antigüedad.
- Complementos de puestos de trabajo.
- Plus de Responsable de Equipo.
- Plus de conducción de moto.
- Plus de conducción de coche.
- Plus de nocturnidad.
- Complemento de cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Paga extraordinaria de Navidad y paga extraordinaria de verano.

C. Percepciones extra salariales: Indemnizaciones o suplidos:

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

Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las compensaciones por gastos de transporte (plus extrasalarial de transporte), plus de mantenimiento de vestuario, dietas, kilometraje e indemnizaciones.

2. Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario en computo anual que figura en las tablas salariales del Convenio, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente Convenio.

3. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extra salariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada, excepción hecha de las dietas que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen.

4. En el supuesto de ingreso en cuenta el resguardo de la transferencia sustituye a la firma del trabajador en el recibo de salarios.

Artículo 33. *Complemento personal: Antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de vinculación a la empresa de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la misma empresa.

Estos aumentos consistirán en quinquenios de un 5 por 100, con un máximo de siete quinquenios, del salario base de Convenio, que se percibirán computándose en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes siguiente en que se cumpla el quinquenio.

El módulo de cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base de Convenio percibido por el trabajador en el momento del vencimiento del quinquenio.

Las prestaciones de trabajo efectuadas de manera discontinua o no continuada en el tiempo no generan derecho a este complemento, ni al cómputo de los periodos trabajados, siempre que entre un contrato y el siguiente medien, al menos, seis meses.

Artículo 34. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Plus de Responsable de Equipo:

Se abonará al trabajador como plus que además de realizar las tareas propias de su categoría desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunas, y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior.

Los trabajadores designados por la empresa para ejercer estas funciones percibirán por este concepto, bajo la denominación de plus de Responsable de Equipo, la cantidad que se establezca en las tablas salariales de este Convenio, en once mensualidades, no percibiéndose durante el mes de vacaciones.

Este plus se abonará mientras se realicen las funciones anteriormente descritas, dejando de percibirse en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes, o cuando el trabajador pase a realizar funciones específicas de Jefe de Equipo o Coordinador.

2. Plus de conducción de moto:

Se configura este complemento como plus de peligrosidad, en atención al riesgo que conlleva la conducción de una motocicleta. Se abonará al trabajador que posea la categoría de conductor y mientras realice las funciones propias de la misma.

Este plus se abonará, bajo la denominación de «plus de moto», en la cuantía que se establezca en las tablas salariales de este Convenio, en once mensualidades, devengándose por día de trabajo efectivo.

Este plus se abonará en once mensualidades, no percibiéndose durante el mes de vacaciones.

3. Plus de conducción de coche:

Se configura este complemento como plus de peligrosidad, en atención al riesgo que conlleva la conducción de un coche, furgón o camión. Este complemento se abonará al trabajador que posea la categoría de conductor, y mientras para el desarrollo de las funciones de su puesto de trabajo conduzca un coche, furgón o camión. A aquellos trabajadores que utilicen su vehículo propio para funciones requeridas por su puesto de trabajo, se les abonará el plus de conducción, siempre y cuando acrediten su uso mediante la correspondiente liquidación semanal de kilómetros realizados.

Este plus se abonará, bajo la denominación de «plus de coche», en la cuantía que se establezca en las tablas salariales de este Convenio, en once mensualidades, devengándose por día de trabajo efectivo.

Este plus se abonará en once mensualidades, no percibiéndose durante el mes de vacaciones.

4. Respecto de los pluses de peligrosidad, «de conducción de moto» y «de conducción de coche», que se devenguen por día de trabajo efectivo, se considerarán como tales los días que la empresa destine al trabajador a un cometido que necesite algunos de esos medios de transporte. El abono de ambos pluses se establece en la Tabla salarial anexa al Convenio.

En este supuesto el plus que se perciba no será consolidable, y pasados dichos treinta días, si el trabajador continuase prestando servicios en un puesto de trabajo donde no devengue el plus correspondiente, dejara de percibir el mismo hasta que se reintegre al puesto de trabajo originario.

Ambos pluses quedaran extinguidos automáticamente, cuando el trabajador solicite el cambio de puesto a otro servicio donde no devengue dichos pluses.

5. Plus de nocturnidad:

Se establecerá, salvo que el trabajo convenido sea nocturno, por propia naturaleza. Los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir un plus de nocturnidad equivalente a un 10 % del valor de la hora ordinaria, por hora de trabajo en día festivo a partir de la firma del presente convenio aplicándose el IPC real del año anterior a cada uno del resto de los años de vigencia de Convenio.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Cuando el trabajo se realice parcialmente en periodo nocturno y diurno, se abonará el plus de nocturnidad únicamente en las horas trabajadas en el periodo nocturno.

Queda exceptuado el abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas..

Artículo 35. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonaran los días 15 de julio y 15 de diciembre, paga extra de verano y paga extra de Navidad.

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias será de una mensualidad del salario base de convenio mas el complemento de antigüedad, según nivel salarial de encuadramiento.

La paga extra de verano se devengara desde el 1 de julio hasta el 30 de junio siguiente.

La paga extra de Navidad se devengara desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre.

Artículo 36. *Percepciones extrasalariales: Indemnizaciones suplidos.*

1. Plus extrasalarial de transporte:

Se establece este plus extrasalarial cuyo objeto es mitigar los gastos que ocasionan al trabajador sus desplazamientos dentro de la localidad, así como desde su domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

Dicho plus se abonará en la cuantía que se establezca en las tablas salariales de este Convenio, no percibiéndose durante el mes de vacaciones.

Este plus será igual para todo el personal de la empresa.

2. Plus de mantenimiento de vestuario:

Se establece este plus extrasalarial como compensación de los gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, cinturones y demás prendas que compongan su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización de desgaste de útiles y herramientas.

Este plus se establece únicamente para el personal operativo, cuando se cumplan los requisitos establecidos en el artículo correspondiente de este Convenio.

Dicho plus se abonará en la cuantía que se establezca en las tablas salariales de este Convenio.

3. Dietas:

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

9,02 euros en caso de efectuar una comida fuera del domicilio.
18,03 euros en caso de efectuar dos comidas fuera del domicilio.
39,07 euros en caso de realización de las dos comidas del día y pernocta fuera del domicilio.

La empresa podrá, si así lo estima conveniente, adelantar al trabajador el importe correspondiente a las dietas que resulten, a partir de la primera dieta completa que se devengue.

Artículo 37. *Productividad mínima y rendimiento.*

La productividad es un bien constitucionalmente protegido, cuya mejora constituye un deber básico de los trabajadores, debiendo colaborar los representantes legales de estos con la dirección de la empresa en orden a conseguir su incremento.

Aquellas categorías profesionales en donde se exija un rendimiento mínimo en la jornada diaria se estará a lo que establezcan los sistemas de organización del trabajo medido, en donde se refleje cual es el rendimiento normal o exigible que se deba alcanzar, o en su caso, se estará a los usos y costumbres del sector, rendimiento que deben lograr y que en todo caso se les retribuirá de acuerdo con las tablas salariales de este convenio colectivo, y para su determinación se atenderá al tiempo de duración de la prestación de trabajo o unidad de tiempo del trabajo que desarrolle.

CAPÍTULO VIII

Empleo y contratación

Artículo 38. *Principios generales.*

En la medida de las posibilidades de crecimiento y consolidación de la empresa, es intención de las partes firmantes del presente Convenio fijar los principios y directrices que a juicio de ambos deben regir los sistemas de contratación en la empresa.

Sin perjuicio de las facultades exclusivas de la empresa sobre esta materia, se fijan como principios que deben inspirar a la empresa en materia de contratación los siguientes:

A) La promoción de la contratación indefinida y la conversión de contratos temporales en fijos en la medida de lo posible y razonable, teniendo en cuenta los costes a asumir por la empresa.

B) El compromiso de utilizar las modalidades adecuadas en función de las necesidades reales de la empresa y utilización la contratación directa de la empresa en la medida de sus posibilidades, para evitar el recurso a empresas de trabajo temporal o subcontratas de servicios.

D) El fomento de contratos a tiempo parcial indefinidos o de fijos discontinuos, como posible alternativa a la contratación temporal.

E) La utilización y potenciación de modalidades de contratación formativas, como vía de inserción y calificación de los jóvenes en la empresa.

F) La adopción de medidas que tiendan a rejuvenecer plantillas y fomentar la permanencia de los trabajadores en la empresa.

Artículo 39. *Ingreso y contratación.*

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

2. Sin que ello implique o signifique discriminación alguna de unos frente a otros, a los efectos del presente Convenio se entenderá por:

A. Personal de estructura. Todo aquel trabajador cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de permanente necesidad para la empresa en el ámbito de las

actividades propias y desarrollando la prestación de trabajo habitualmente en las delegaciones o centros de trabajo de esta.

B. Personal operativo. Todo aquel trabajador que presta sus servicios en los servicios que se conciertan por Alterna para un tercero.

3. Es facultad exclusiva de Alterna, la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la definición y el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir. La Dirección de Alterna, designara libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes, que hayan de ser cubiertas.

Artículo 40. *Personal de estructura.*

Por lo que respecta al personal de estructura la empresa se compromete a fomentar el empleo estable, aplicando el principio de causalidad en la contratación, de forma que los puestos de trabajo fijos se correspondan con contratos por tiempo indefinido, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que, de conformidad con la ley, se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

Artículo 41. *Personal operativo.*

El personal operativo es aquel que ejecuta sus trabajos en los servicios que se conciertan por Alterna para un tercero.

1. Contratación indefinida:

Ambas representaciones, y en concordancia con los acuerdos para el fomento de la contratación indefinida, expresan su preocupación por dotar a los trabajadores de la empresa de los mayores niveles de estabilidad posibles.

2. Contrato por obra o servicio determinado:

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

Los contratos de obra o servicio determinado tendrán la misma duración que el servicio que se haya concertado con un tercero, hasta un máximo de tres años desde su formalización, debiendo coincidir su extinción con la fecha de finalización del servicio que se contrate.

En el caso de que un contrato de trabajo de este tipo supere esos plazos, el trabajador que hubiera firmado el mismo adquirirá la condición de trabajador fijo manteniendo, en todo caso, su vinculación al servicio para el que hubiera sido contratado.

Se entenderá que el servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil o pedido que origine el servicio. En estos casos, no será necesario realizar prórroga o documento adicional ninguno con los trabajadores.

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

El personal operativo podrá prestar servicios en otros servicios contratados por Alterna, cuando vea reducida su jornada por causa ajena a Alterna, durante el periodo que dure dicha circunstancia, y por el tiempo equivalente al reducido, y al objeto de poder percibir la totalidad de su retribución, y sin que el contrato por obra o servicio pierda su condición por esta circunstancia excepcional.

3. Contrato Eventual o por circunstancias de la producción.

Se podrán celebrar estos contratos para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En particular, podrán suscribirse estos contratos en los supuestos en que, por incremento del volumen de actividad en un servicio, sustituciones de vacaciones del personal asignado al servicio, ampliación de los servicios contratados con un cliente, puesta en marcha de nuevas actividades y situaciones análogas que lo hagan necesario.

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

Artículo 42. *Extinción de los contratos temporales.*

Se consideran causas validas de extinción de los contratos suscritos con el personal de operaciones, además de las legalmente establecidas, las siguientes:

- A) Finalización del servicio para cuya ejecución fueron contratados.
- B) Disminución real del volumen de la obra o servicio contratados, cuando resulte innecesario mantener el mismo número de trabajadores para la ejecución del servicio contratado.

En estos supuestos, la reducción del personal será proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

A falta de otros criterios que se fijen, se tendrán en cuenta a la hora de extinguir los contratos de trabajo los siguientes: la menor antigüedad en el servicio, cargas familiares y valoración en el puesto de trabajo.

El cese se comunicará al trabajador por escrito, y con una antelación mínima de quince días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a un año.

No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

C) Extinción parcial o total del servicio contratado por causas diferentes a la finalización del plazo pactado en el contrato de arrendamiento de servicios.

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

Artículo 43. *Cese voluntario.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Grupo I. Personal directivo y titulados: Dos meses.
- Grupo II. Personal administrativo: Un mes (excepto para auxiliar administrativo, que será de quince días).
- Grupo III. Mandos intermedios: Un mes.
- Grupo IV. Personal operativo: Quince días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculando sobre los conceptos salariales de las tablas de Convenio.

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

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de baja.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc. Que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los elementos citados que continúen vigentes en ese momento, o bien descontar de la misma del valor de dichos elementos.

Artículo 44. *Período de prueba.*

1. Se establece expresamente los siguientes periodos de prueba:

Grupo I. Personal directivo y titulados: Seis meses.

Grupo II. Personal administrativo: Tres meses.

Grupo III. Mandos intermedios: Tres meses.

Grupo IV. Personal operativo: Dos meses.

2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

4. La situación de incapacidad temporal (IT) que afecte al trabajador durante el periodo de prueba interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 45. *Obligación de no concurrencia.*

El personal afectado por este Convenio 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.

CAPÍTULO IX

Prevención de riesgos laborales

Artículo 46. *Política de seguridad y salud laboral.*

La empresa llevará a cabo una política de atención y mejora de las condiciones de trabajo con el fin de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales.»

Artículo 47. *Obligaciones de los trabajadores.*

Corresponde a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. El incumplimiento por el trabajador de esta obligación tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.»

CAPÍTULO X

Mejoras socialesArtículo 48. *Seguro colectivo.*

Alterna concertará las pólizas de seguro colectivo necesarias para cubrir las siguientes contingencias de los trabajadores de estructura y de operaciones, siempre que sean consecuencia de accidentes de trabajo, por los importes siguientes:

Muerte: 15.025,30 euros.

Invalidez permanente absoluta derivada de accidente laboral: 9.000 euros.

Invalidez permanente total derivada de accidente laboral: 15.000 euros.

La aseguradora responsable del pago será la que se encuentre en vigor al momento del hecho causante, sin perjuicio de la fecha en que se dicte la resolución administrativa o sentencia judicial.

En caso de fallecimiento será beneficiaria la esposa o pareja de hecho que así se encuentre inscrita en Registro Público u oficial, o en su caso, los legítimos herederos.

El contenido económico del presente artículo entrará en vigor, una vez transcurridos tres meses desde la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

Artículo 49. *Incapacidad por accidente de trabajo. Accidente no laboral y enfermedad común.*

1. La empresa complementará el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo en el siguiente supuesto:

En el caso de baja por accidente laboral la empresa complementará y desde el primer día de la baja, el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, hasta el 100 por 100 del salario establecido en el presente Convenio Colectivo para su grupo y nivel.

Este complemento únicamente se aplicará en caso de que el trabajador presente a la empresa el correspondiente parte de baja médica oficial.

2. El cálculo del subsidio que el trabajador percibe de la Seguridad Social o de la Mutua se hará conforme al Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social que establece los siguientes criterios:

Accidente laboral: Desde el primer día el 75 por 100 de la base de cotización del mes anterior.

Enfermedad común y accidente no laboral: De 0 a 3 días no hay subsidio, del 4.º día al 20.º el 60 por 100 de la base de cotización del mes anterior, del 21.º día en adelante el 75 por 100 de la base de cotización del mes anterior a la baja.

3. El trabajador deberá entregar el parte de baja en la empresa en un plazo de cuarenta y ocho horas.

4. La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador alegado para justificar la inasistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico que así lo designe la empresa y en los términos que se establece en el artículo 20.4 ET. La negativa del trabajador a someterse al mismo determina la suspensión de los derechos económicos derivados de la situación de IT.

5. Dado que lo establecido en el presente artículo es un complemento del subsidio de IT, en caso de suspensión o pérdida del derecho al mismo, automáticamente, y en los mismos términos, se producirá la suspensión o pérdida del complemento.

6. En caso de que el trabajador no tenga derecho a percibir la prestación económica establecida legalmente, por no cumplir el periodo de carencia, tampoco tendrá derecho a percibir el complemento regulado en el presente artículo.

CAPÍTULO XI

Formación profesional

Artículo 50. *Principios generales.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 51. *Objetivos.*

La formación profesional buscara atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- A. La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- B. La especialización dentro del propio trabajo.
- C. La reconversión profesional.
- D. La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 52. *Información.*

La empresa informara con carácter previo a los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

CAPÍTULO XII

Régimen disciplinario

Artículo 53. *Faltas de personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores 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 valoraran las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 54. *Faltas leves:*

1. Hasta 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 breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros 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.
4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las maquinas, 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.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, 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, etc., suministrados por la empresa cuando la responsabilidad de mantenimiento sea del trabajador, 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, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 55. *Faltas graves:*

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

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados 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, mando o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

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

6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión 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. Utilizar en tiempo de trabajo los sistemas informáticos para uso distinto del trabajo asumido.

Artículo 56. *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.

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.

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 abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a la 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 máquina, 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 temporal, 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 o terceros.

8. La embriaguez habitual y probada, vistiendo el uniforme, si repercute negativamente en el trabajo.

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 de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, 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, 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.

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 tomada 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 a la actividad normal de la empresa.

14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros 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 a tercero, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

20. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

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

Artículo 57. Sanciones.

1. Por falta leve:

- A. Amonestación verbal.
- B. Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

- A. Amonestación pública.
- B. Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- C. 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.

Artículo 58. *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, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo preceptiva la audiencia del interesado y la de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador pertenezca.

Artículo 59. *Prescripción de las faltas.*

1. Las faltas cometidas por los trabajadores 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 computaran a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar, tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

CAPÍTULO XIII

Clasificación profesional

Artículo 60. *Clasificación profesional.*

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

Artículo 61. *Grupos.*

La clasificación profesional se estructurará en los siguientes grupos:

Grupo I. Personal directivo y titulado:

Director General.

Director de Departamento.

Titulado de Grado Superior.

Titulado de Grado Medio.

Director de Área.

Delegado.

Jefe de Departamento.

Grupo II. Personal Administrativo:

Jefe de primera Administrativo.

Jefe de segunda Administrativo.

Oficial de Primera.

Oficial de Segunda.

Jefe de Ventas.

Vendedor.

Auxiliar.

Aspirante.

Telefonista.

Grupo III. Mandos intermedios:

Jefe general de Operaciones.

Jefe de Operaciones.

Jefe de Servicios.

Inspector.

Grupo IV. Personal operativo:

Se clasificara en cinco niveles funcionales, teniendo en cuenta sus conocimientos experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que se desarrolle y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional, teniendo como referencias las siguientes:

Nivel 1:

- Auxiliar.
- Azafato/a.
- Promotor/a.
- Cobrador.
- Telefonista.
- Recepcionista.
- Oficial de 3.^a ordenanza.
- Peón/Mozo.
- Limpiador.
- Reponedor.
- Manipulador.
- Grabador de datos.
- Ayudante.
- Mozo mantenimiento.

Nivel 2:

- Clasificador.
- Repartidor.
- Oficial 2.^a
- Oficial 2.^a mantenimiento.
- Lector.
- Peón especialista.
- Socorrista.
- Asistencia social 2.^a
- Camarero.
- Lavandera.
- Camarera de piso.

Nivel 3:

- Asistente Social 1.^a
- Conductor.
- Chofer.
- Cocinero.

Nivel 4:

- Jefe de sector.
- Oficial de 1.^a
- Supervisor.
- Jefe de cocina.
- Gobernanta.

Nivel 5:

- Titulado de grado medio.
- Titulado de grado superior.

Artículo 62. *Grupo I. Personal directivo y titulado.*

Este grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan:

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

Director de Área o Departamento: Es el que en los servicios centrales de la empresa esta a la frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección general de la empresa.

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

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

Delegado: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que esta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Jefe 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.

Artículo 63. *Grupo II. Personal administrativo.*

Pertenecen a este grupo II profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter, general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Jefe de Primera: Es el que provisto o no de poderes limitados, es encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa.

Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

Jefe de Segunda: 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 de distribuir los trabajos al personal que de él dependa.

Oficial de Primera de administración: Es el empleado mayor de veinte años, que bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

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

Jefe de Ventas: Es el empleado que a las órdenes de la Dirección, del Director comercial o del Delegado, en su caso, desarrolla la actividad cuya responsabilidad se delegue en el, tratando de obtener el máximo desarrollo de la empresa en la zona de que es responsable; asimismo, le corresponde controlar y dirigir a los vendedores que tenga bajo su cargo, siguiendo las directrices marcadas por la Dirección.

Vendedor: Es el empleado cuya función consiste en vender y promocionar los servicios de la empresa, reportando a su respectivo Delegado o Jefe de Ventas.

Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a tareas y operaciones administrativas elementales.

Aspirante: Es el empleado 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.

Telefonista: Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

Artículo 64. *Grupo III. Mandos intermedios.*

Jefe general de Operaciones: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que esta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización a nivel operativo sobre todos los servicios de la empresa.

Jefe de Operaciones: Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas ordenes 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 superiores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

Jefe de servicio: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia, teniendo una dependencia directa del Jefe de operaciones o en su defecto del responsable del área de su influencia.

Inspector: Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Jefe de servicio o superior de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

Artículo 65. *Grupo IV. Personal operativo.*

1. Nivel I:

Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que su actividad la dedica a cuestiones elementales del oficio designado.

Azafato/a: Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir y dar atención a los clientes, de percibir sus necesidades, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atendiendo las solicitudes de información. Prestará los servicios, tanto dentro como fuera de la empresa, en exposiciones, congresos, etc.

Promotor/a: Es el trabajador que, sin necesidad de titulación específica, realiza tareas de información, promoción y venta de productos o servicios dirigidos al consumo, normalmente, aunque no de forma exclusiva, en instalaciones ajenas a la empresa cliente –grandes superficies–, con un alto grado de dependencia y disposición.

Cobrador: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que realiza las funciones de cobranza de cualquier índole, sean recibos de luz, agua, bancarios, etc.

Telefonista/Recepcionista: Tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir visitas, atendiéndolas y orientándolas.

Oficial de Tercera: Es el empleado encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de este bajo su responsabilidad.

Ordenanza: Es el trabajador 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 expresa de sus superiores.

Peón/Mozo: Es el trabajador que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente un esfuerzo físico.

Limpiador: Es aquella persona mayor de dieciocho años que se dedica a la limpieza y conservación de edificios y calles, así como de sus instalaciones, oficinas, despachos y viviendas.

Reponedor: Es el trabajador mayor de dieciocho años que realiza tareas de reposición de productos, normalmente en instalaciones de grandes superficies.

Manipulador: Es el trabajador que, en contacto directo con los alimentos, participa en la preparación, fabricación, transformación, elaboración, envasado, almacenamiento, transporte, distribución, venta, suministro y servicio de los alimentos, productos alimenticios, derivados y subproductos.

Grabador de Datos: Es el trabajador cuyo cometido básico consiste en grabar o introducir datos, conceptos o definiciones numéricas o alfanuméricas, con el uso de cualquier elemento de informática.

Ayudante: Es el empleado cuya actividad la dedica a cuestiones elementales de la cocina, circunscrita a funciones de ayuda a cocineros y jefes de cocina, sin responsabilidad directa en la consecución de los objetivos principales y básicos de la cocina,

Mozo Mantenimiento: Es el empleado que con elementales conocimientos y responsabilidad, realiza tareas de índole elemental en oficinas, así como recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia. También el mantenimiento dentro de las instalaciones, realizando pequeñas reparaciones o dando aviso para su reparación.

Ayudante de Recepción: Es el empleado cuya actividad la dedica a cuestiones elementales de la recepción, circunscrita a funciones de ayuda a recepcionistas y jefes de recepción, sin responsabilidad directa en la consecución de los objetivos principales y básicos de la recepción.

2. Nivel II:

Clasificador: Es el mayor de dieciocho años que realiza todas las labores de preparación previas a las de reparto, como pueden ser el clasificado, confección de partes, etc., así como los controles posteriores en caso de que así le sea asignado. Debiendo realizar los partes que la organización del trabajo imponga para un control total del mismo.

Repartidor: Es el mayor de dieciocho años que realiza las labores de producción consistentes esencialmente en la entrega a domicilio diaria de los envíos, debiendo, asimismo, realizar la preparación de los mismos para su entrega. El desarrollo de su labor comprende, igualmente, la realización de la documentación precisa para llevar los controles exigidos respecto a las entregas e incidencias.

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

Oficial de Segunda Controlador/de Mantenimiento: Es aquel trabajador que realiza, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares en cualquier clase de inmuebles, tendentes a la recepción e información en los accesos, la comprobación de visitantes y orientación de los mismos, el control de entradas, documentos o carnes privados, el control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida del interior de fabricas, plantas de producción o similares, así como todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionen con dichas funciones.

Lector: Es la persona encargada de leer los contadores de agua, luz, gas, etc., y ocasionalmente distribuir facturas entre los usuarios.

Peón especialista: Es el trabajador destinado a realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir oficio, exigen, sin embargo, cierta práctica y especialidad, una atención a aquellos trabajos que impliquen peligrosidad. Podrá desarrollar su trabajo ayudado por la maquinaria necesaria para tareas de embalaje, carga y descarga y cumplimentación de formularios.

Socorrista: Es el trabajador en posesión del correspondiente título federativo debidamente actualizado que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidente en el agua y recinto de baño. Asimismo es el responsable de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación en los casos de socorrismo en que pudiera ser necesario.

Asistente Social de Segunda: Es el trabajador mayor de dieciocho años y que con titulación necesaria se dedicara a la asistencia de y cuidado de personas disminuidas físicas y psíquicas, así como el cuidado de personas de la tercera edad.

Camarero: Es el trabajador que realiza las labores de atención al cliente, suministro y servicio de los alimentos y bebidas en local acondicionado para ello.

Lavandera: Persona que se dedica a las labores de limpieza y conservación de prendas y menaje.

Camarero/a de Piso: Es el/a trabajador/a que se dedica a mantener en perfecto estado de limpieza y ordenación las habitaciones o estancias de los clientes.

3. Nivel III:

Asistente Social de Primera: Es el trabajador mayor de dieciocho años y que con titulación necesaria se dedicara a coordinar tanto los organismos públicos como privados la labor de asistencia social a disminuidos físicos y psíquicos, así como el cuidado de personas de la tercera edad y el gestionar un grupo de asistentes.

Conductor: Son aquellos trabajadores 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 siguientes servicios: Recogida, trámite, cuidado, resguardo, transporte y entrega de documentos y paquetería.

Chófer: Es aquel trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, desarrolla los servicios de traslado de personal, utilizando para ello un vehículo aportado por la empresa o ajeno a la misma.

Cocinero: Es el trabajador que, en contacto directo con los alimentos, participa en su elaboración, cocción y preparación para el consumo de los clientes, en local acondicionado para ello.

4. Nivel IV:

Jefe de sector: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la Administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Jefe de Operaciones o delegado de la misma, si lo hubiere.

Oficial de Primera: Es el trabajador que, con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trata se encuentra capacitado para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo, así como aquellos otros que exijan especial empeño y delicadeza, orientando al propio tiempo la labor de los oficiales de segunda, ayudantes y auxiliares.

Supervisor: Es aquel mando que con la responsabilidad limitada a su área de actividad, tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Jefe de Operaciones o superior de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

Jefe de Cocina: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de un grupo de cocineros, bajo la dependencia del Jefe de Operaciones o delegado de la misma, si lo hubiere.

Gobernanta: Es la persona que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de un grupo de empleados, asignando tareas, realizando cuadrante y verificando el

correcto cumplimiento de las tareas asignadas, supervisando los trabajos realizados y tomando las medidas oportunas ante incidencias detectadas.

5. Nivel V:

Titulado de grado medio. Es el trabajador operativo que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualquiera de los servicios contratados por la empresa.

Titulado de grado superior: Es el trabajador operativo que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualquiera de los servicios contratados por la empresa.

CAPÍTULO XIV

Resolución extrajudicial de conflictos

Artículo 66. *Resolución extrajudicial de conflictos.*

1. Las partes firmantes de este convenio estiman necesario, para el caso de que el presente convenio se convirtiese en convenio colectivo de carácter estatutario, establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos colectivos, mediante la adhesión al Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos (ASEC) firmado el 7 de febrero de 2012 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de fecha 10 de febrero de 2012.

Aquellos conflictos que tengan ámbito exclusivo de Comunidad Autónoma serán sometidos a las instrucciones creadas al efecto en dicha Comunidad.

2. Es deseo de las partes dotar a la Comisión Paritaria de amplias facultades en labor de conciliación y servir como un órgano que solucione de forma extrajudicial cualquier conflicto o reclamación individual que se le plantee, y así poder solucionar cualquier contienda o reclamación de forma pacífica y sin que medie ninguna contienda judicial.

Por tanto, aquel trabajador que reclame cualquier derecho individual, tales como salarios, despidos, cesión ilegal, diferencias retributivas etc., deberá someterlo primeramente ante la Comisión Paritaria, la cual se deberá pronunciar al efecto sobre dicha reclamación en el plazo máximo de siete días. Para el caso de que ésta fuese desestimada, el trabajador podrá acudir a la jurisdicción laboral competente.

3. Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas entre las partes legitimadas del convenio colectivo y en las materias previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las referidas condiciones de trabajo del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de la partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de desacuerdo se estará a lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 67. *Descuento de la cuota sindical.*

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

El trabajador 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, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante periodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

Artículo 68. *Derecho de Información.*

La empresa pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, de fácil visibilidad y acceso, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tabloneros queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda, sea o no dentro del horario de trabajo.

Artículo 69. *Horas sindicales.*

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

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

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

Cualquier modificación a este régimen, requerirá un acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 70. *Representantes de los trabajadores.*

Habida cuenta de que las diferentes actividades y servicios que se prestan por la empresa en todo el territorio nacional pueden dar lugar a conflictos relativos a la representación de los trabajadores, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan, dentro de los términos del Estatuto de los Trabajadores y de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, racionalizar la estructura de la misma.

Artículo 71. *Procedimiento electoral.*

1. De conformidad el artículo 69.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser elegibles aquellos trabajadores que tengan 18 años cumplidos y una antigüedad en la empresa de, al menos, seis meses.

2. Dadas las especiales características de la prestación de servicios en Alterna, el ámbito para la celebración de elecciones para delegados de personal y miembros del comité de empresa, será el del centro de trabajo al que estén asignados los trabajadores correspondientes. En otro caso, la circunscripción electoral será, como mínimo, la provincial. Igualmente y dadas las especiales características de la prestación de servicios en Alterna y, lo incierto del mantenimiento en el tiempo de los indicados servicios, se pacta que la representación de los trabajadores este vinculada al volumen de trabajadores por circunscripción electoral y no al sector de actividad o de servicios al que pueda corresponder cada uno de ellos, debiendo ajustarse el número correspondiente en caso de aumento o reducción del número de trabajadores a través de las correspondientes elecciones parciales o totales, en los términos establecidos en la legislación vigente. En caso de dudas sobre la aplicación del presente apartado, resolverá lo que proceda la Comisión Paritaria del Convenio.

3. En consecuencia, se podrá constituir un comité de empresa en aquellas provincias o centros de trabajo que sumen en dicho ámbito un número no inferior a cincuenta trabajadores. Si no se alcanza dicho número se podrán elegir el número de delegados de personal que corresponda.

4. Sin perjuicio de mantener la circunscripción en los términos establecidos en el apartado segundo del presente artículo y con el objeto de favorecer una comunicación más fluida entre empresa y trabajadores, en los casos de servicios que cuenten, por sí mismos, con más de 50 contratos de trabajo adscritos considerados a tiempo completo,

en los términos del artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores podrán elegir de entre ellos mismos a un representante que contara con las garantías, funciones y derechos que les atribuye a los delegados de personal el Estatuto de los Trabajadores.

5. En los supuestos en que, como consecuencia de una subrogación legal, convencional u obligatoria según el Contrato de Servicios firmado con un cliente o cuando esté dispuesto así en las cláusulas generales, particulares o especiales de un contrato administrativo se asuman por Alterna a un grupo de trabajadores se actuará de la siguiente manera:

A) Si no cuentan con representación legal en el momento de la transmisión, los trabajadores quedarán adscritos a la circunscripción electoral según el apartado 3 de este artículo y, a efectos de convocatoria de elecciones sindicales, no podrán computarse hasta haber transcurrido seis meses desde su incorporación a Alterna,

B) Cuando cuenten con representación legal en el momento de la transmisión, esta se mantendrá en los términos establecidos en las normas de aplicación hasta la promoción de elecciones parciales o totales en el ámbito de la empresa o de la circunscripción correspondiente o, si se produjera antes, hasta la finalización normal de su mandato por expiración del periodo para el que fueron elegidos.

Artículo 72. *Preferencia de los representantes de los trabajadores.*

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

Artículo 73. *Modelo de representación sindical.*

1. Como consecuencia de la diversidad y complejidad de los servicios y del hecho de la actuación de Alterna en distintas provincias y centros de trabajo y reconociendo el papel de los sindicatos como interlocutores principales para la regulación y desarrollo de las relaciones laborales, sin perjuicio de lo establecido en otras normas, se acuerda que estos podrán actuar a través de sus secciones sindicales en los órganos de representación establecidos en el presente Convenio.

2. A tales efectos, los Sindicatos que cuente con, al menos un 20 % de la totalidad de los delegados de personal (sin computar a los elegidos según el artículo 47.5 de este Convenio) y de los miembros de los distintos Comités de Empresas podrán constituir Secciones Sindicales de ámbito nacional en los términos aquí establecidos:

A) Cada Sindicato constituirá una Sección Sindical en el ámbito de la totalidad de la empresa.

B) Solo mediante acuerdo entre la empresa y las secciones sindicales de ámbito nacional se podrá constituir una sección sindical por ámbito de negocio o servicio, cuando el número de trabajadores asignados al mismo en los términos del artículo 72 del Estatuto de los Trabajadores exceda de 250.

C) Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10 LOLS, los sindicatos que hubieran obtenido en las elecciones sindicales, al menos, un 25 % de la representación de los trabajadores podrán elegir un Secretario General de la Sección Sindical, de entre los afiliados al Sindicato en la empresa, que representara al Sindicato en toda la empresa, incluyendo cualesquier ámbito de negocio o servicio que existiera en la misma,

D) Los secretaríos generales de las secciones sindicales de ámbito nacional constituidas en los términos establecidos en el presente artículo tendrán derecho a un crédito de horas mensual de 40 horas, acumulables por trimestre. En su caso, los de secciones sindicales por ámbito de negocio o servicio tendrán derecho a un crédito de horas mensual de 30 horas, igualmente acumulables por trimestre.

3. Los acuerdos de carácter general que se adopten entre la Dirección de la empresa y la mayoría de la representatividad que ostenten las Secciones Sindicales de ámbito nacional vincularán a la totalidad de los trabajadores de Alterna y producirán todos los efectos establecidos en las Leyes, incluyendo en su caso, la posibilidad de ser inscritos en el registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo.

ANEXO I

Tablas de retribuciones

	Salario base – 14 pagas	P. transporte – 11 pagas	P. vestuario – 12 pagas	Total bruto – Mes	Total bruto – Anual
<i>Grupo I</i>					
– Director general	1.211,98	99,84		1.505,50	18.065,96
– Director departamento	1.211,98	99,84		1.505,50	18.065,96
– Director área	1.129,35	99,84		1.409,10	16.909,14
– Titulado grado superior	960,27	99,84		1.211,84	14.542,02
– Titulado grado medio	903,30	99,84		1.145,37	13.744,44
– Delegado	948,94	99,84		1.198,62	14.383,40
– Jefe departamento	948,94	99,84		1.198,62	14.383,40
<i>Grupo II</i>					
– Jefe primera administrativo	991,39	99,84		1.248,14	14.977,70
– Jefe segunda administrativo	924,89	99,84		1.170,56	14.046,70
– Oficial primera	802,65	99,84		1.027,95	12.335,34
– Oficial segunda	748,75	99,84		965,06	11.580,74
– Jefe ventas	991,39	99,84		1.248,14	14.977,70
– Vendedor	707,43	99,84		916,86	11.002,26
– Auxiliar	696,20	99,84		903,75	10.845,04
– Aspirante	560,10	99,84		744,97	8.510,54
– Telefonista	612,10	99,84		805,64	9.667,64
<i>Grupo III</i>					
– Jefe general de operaciones	1.129,35	99,84		1.409,10	16.909,14
– Jefe operaciones	855,42	99,84		1.089,51	13.074,12
– Jefe servicios	736,63	99,84		950,92	11.411,06
– Inspector	674,73	99,84		878,71	10.544,46
<i>Grupo IV</i>					
Nivel 1					
– Auxiliar	560,10	99,84	27,80	772,77	9.273,24
– Azafato/a	560,10	99,84	27,80	772,77	9.273,24
– Promotor/a	560,10	99,84	27,80	772,77	9.273,24
– Cobrador/a	560,10	99,84	27,80	772,77	9.273,24
– Telefonista	560,10	99,84	27,80	772,77	9.273,24
– Recepcionista	560,10	99,84	27,80	772,77	9.273,24
– Oficial tercera	560,10	99,84	27,80	772,77	9.273,24
– Ordenanza	560,10	99,84	27,80	772,77	9.273,24
– Peón/mozo	560,10	99,84	27,80	772,77	9.273,24
– Limpiador	560,10	99,84	27,80	772,77	9.273,24
– Reponedor	560,10	99,84	27,80	772,77	9.273,24
– Manipulador	560,10	99,84	27,80	772,77	9.273,24
– Grabador de datos	560,10	99,84	27,80	772,77	9.273,24

	Salario base – 14 pagas	P. transporte – 11 pagas	P. vestuario – 12 pagas	Total bruto – Mes	Total bruto – Anual
– Ayudante	560,10	99,84	27,80	772,77	9.273,24
– Mozo mantenimiento	560,10	99,84	27,80	772,77	9.273,24
Nivel 2					
– Clasificador/a	563,50	99,84	27,80	776,74	9.320,84
– Repartidor/a	563,50	99,84	27,80	776,74	9.320,84
– Oficial segunda	563,50	99,84	27,80	776,74	9.320,84
– Controlador/mantenimiento	563,50	99,84	27,80	776,74	9.320,84
– Lector	563,50	99,84	27,80	776,74	9.320,84
– Peón especialista	563,50	99,84	27,80	776,74	9.320,84
– Socorrista	563,50	99,84	27,80	776,74	9.320,84
– Asistente social segunda	563,50	99,84	27,80	776,74	9.320,84
– Camarero/a	563,50	99,84	27,80	776,74	9.320,84
– Lavandero/a	563,50	99,84	27,80	776,74	9.320,84
– Camarera de piso	563,50	99,84	27,80	776,74	9.320,84
Nivel 3					
– Asistente social primera	581,11	99,84	27,80	797,28	9.567,38
– Conductor	581,11	99,84	27,80	797,28	9.567,38
– chófer	581,11	99,84	27,80	797,28	9.567,38
– Cocinero	581,11	99,84	27,80	797,28	9.567,38
Nivel 3					
– Jefe sector	637,85	99,84	27,80	863,48	10.361,74
– Oficial de primera	637,85	99,84	27,80	863,48	10.361,74
– Supervisor	637,85	99,84	27,80	863,48	10.361,74
– Jefe de cocina	637,85	99,84	27,80	863,48	10.361,74
– Gobernanta	637,85	99,84	27,80	863,48	10.361,74
Nivel 3					
– Titulado grado medio	667,73	99,84	27,80	898,34	10.780,06
– Titulado grado superior	667,73	99,84	27,80	898,34	10.780,06

Dietas:

Una comida: 9,02.

Dos comidas: 18,03.

Dos comidas y pernocta: 39,07.

Plus moto: 164,59 euros/mes.

Plus coche: 45,27 euros/mes.

Kilómetros: 19 euros/100 km.

P.R. Equipo: 65 euros/mes.

ANEXO II

Disposiciones adicionales

Primera. *Plan de igualdad.*

En el plazo de seis meses desde la publicación del presente Convenio, se elaborará de común acuerdo entre la representación de los trabajadores y la dirección de la empresa un plan de igualdad, donde se recojan las normas por las que deba regirse la totalidad de la empresa en esta cuestión.

Segunda. *Cláusula de descuelgue salarial.*

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para la negociación de este convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar el sistema de retribución y las cuantías salariales señaladas en el convenio colectivo.

Para ello, se estará a lo previsto y regulado en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, tanto en la consideración de las causas como en el procedimiento de tramitación.

Tercera. *Carácter neutro de las expresiones.*

En el texto del convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, tan sólo a efectos de redacción, sin que dicho uso del masculino suponga discriminación alguna entre hombres y mujeres.

Las relaciones laborales en el seno de la empresa Alterna estarán presididas por los principios de igualdad y no discriminación entre sexos, con la finalidad de integrar y mejorar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Cuarta. *Acoso sexual.*

Las partes firmantes del presente Convenio asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual, acordando establecer un procedimiento para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el código de conducta comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Quinta. *Constitución de la comisión paritaria.*

En el plazo de un mes a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial del Estado, se constituirá la Comisión Paritaria prevista en el mismo.