

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

18331 *Resolución de 10 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Onet Iberia Soluciones, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Onet Iberia Soluciones, S.A. (Código de convenio n.º 90103532012019), que fue suscrito con fecha 30 de mayo de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la Federación Estatal de Actividades Diversas de CC.OO. y la Federación Estatal de Servicios de UGT, 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 Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, 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 Trabajo 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, 10 de diciembre de 2019.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA ONET IBERIA SOLUCIONES, SA, Y SUS TRABAJADORES EN LAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS AUXILIARES

Las partes manifiestan expresamente que parte de la actividad desarrollada en Onet Iberia Soluciones, SA, dadas sus múltiples actividades generalmente bajo subcontratación u outsourcing, puede carecer en algunos casos de regulación convencional sectorial específica a la que referirse, y que, en consecuencia, el presente convenio colectivo viene a colmar la laguna normativa existente en parte de los servicios de la empresa, estando los demás sometidos a los convenios sectoriales de referencia de la actividad que desarrollen de manera transversal o de la actividad del cliente cuando participen de su proceso.

TÍTULO I

Ámbito

Artículo 1. *Ámbito funcional y objeto del Convenio.*

1. El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la Empresa Onet Iberia Soluciones, SA y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial, siendo de aplicación en ausencia de

referencia sectorial, o existiendo la misma, cuando cualquier condición aquí pactada sea superior a la sectorial aplicando junto a la referencia sectorial dicha condición.

2. Las partes manifiestan expresamente que el presente convenio colectivo únicamente viene referido a los trabajadores adscritos a la actividad de Servicios sin Referencia Sectorial, entendiéndose por ellos aquellos que carecen al momento presente de regulación convencional específica de cualquier ámbito, viniendo el presente convenio colectivo a colmar la laguna normativa existente. La Referencia Sectorial se podrá instar por cualquiera de las partes u organizaciones sindicales en todo momento, debiéndose resolver su adscripción en caso de discrepancia considerando los pronunciamientos de la comisión paritaria de este convenio. Si persistiera la discrepancia las partes podrán actuar como proceda y conforme a los medios administrativos o jurídicos pertinentes.

En caso que un convenio sectorial de nueva creación, concorra durante la vigencia del presente convenio, para aquellas actividades que hasta ese momento careciesen de regulación convencional sectorial específica, se aplicará el sectorial a partir del 31 de diciembre del 2021.

3. Las partes por tanto dejan constancia expresa de que parte de las tareas a regular no se encuentran, salvo error u omisión, afectadas por ningún otro convenio colectivo sectorial u otra norma reguladora, pactando expresamente que de ser así, les serían de aplicación las condiciones establecidas en los mismos.

4. Todos los servicios que realizan los trabajadores de Onet Iberia Soluciones, SA, serán revisados en búsqueda de referencia sectorial.

Artículo 2. *Ámbito Personal y Territorial.*

El presente convenio colectivo afectará y consiguientemente, resultará de aplicación a todo el personal que preste servicios para la empresa Onet Iberia Soluciones, SA, en todo el territorio nacional, sin perjuicio del sometimiento a las condiciones sectoriales cuando exista referencia sectorial.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo tendrá una vigencia desde 1 de enero del 2019 a 31 de diciembre del 2021

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

La denuncia del presente convenio colectivo, una vez transcurrida la vigencia del mismo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con la legislación ordinaria, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión. De la denuncia efectuada conforme al párrafo anterior, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último trimestre de vigencia del convenio colectivo. En caso contrario, prorrogará éste de forma automática. Denunciado el convenio colectivo, en tanto no se pacte el nuevo, se entenderá que el mismo se prorrogará automáticamente hasta la firma del nuevo convenio.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman o constituyen un todo orgánico indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En consecuencia, la anulación, total o parcial, por la Jurisdicción competente o en su caso, por la Autoridad Laboral, de cualquiera de sus cláusulas determinará la nulidad radical de la totalidad del convenio, que dará lugar a la obligación de renegociar el pacto en su conjunto en el plazo de un mes desde la firmeza de la sentencia o resolución administrativa que determine aquella.

Artículo 6. *Comisión Paritaria y Negociadora.*

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por cuatro representantes de la parte social y cuatro de la Empresa.

Para que se reúna dicha Comisión, será suficiente con que cualquiera de las partes lo solicite, preavisando con una antelación mínima de dos días y dando a conocer el orden del día a tratar en la reunión así como la hora, fecha y lugar de reunión.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría absoluta de sus componentes.

En caso de desacuerdo o discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá al SIMA.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- b) Interpretación del presente Convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar los trabajadores/ras vinculados al mismo a través de sus representantes y/o cualquiera de las partes firmantes.
- c) A instancia de alguna de las partes, mediar y/o conciliar en cuantos conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
- d) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
- e) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia practica del presente convenio o se deriven de lo estipulado en su texto.
- f) Intervenir en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Igualmente, desde la firma de este Convenio, velará porque en aquellos servicios de nueva contratación, y en la revisión de los actuales, que pudieran verse incluidos en el ámbito de aplicación de un convenio sectorial, se apliquen las condiciones establecidas en dicho convenio sectorial como mínimo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el art 82.3 ET deberá ir precedida de un periodo de consultas según el procedimiento regulado en el art 41.4 ET de una duración no superior a 15 días.

Durante la celebración del periodo de consultas se entregará a la representación legal de los trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se tomará como referencia la perceptiva para los despidos colectivos.

El acuerdo alcanzado en el periodo de consultas determinará qué condiciones son sustituidas, fijando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria que tendrá un plazo de siete días para pronunciarse.

Si la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de solución autónoma de conflictos.

Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo se publicara alguna disposición distinta de las mencionadas, que afectara al contenido del presente texto, se convocara con carácter inmediato a la comisión negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

Artículo 7. Garantías Personales.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/ras tengan reconocidas a la firma del presente Convenio, a título individual o colectivamente, como garantía ad personam, siempre que superen las establecidas en el presente Convenio Colectivo, si bien valoradas ambas en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 8. Absorción y Compensación.

Las condiciones económicas pactadas en este convenio forman un todo o unidad indivisible y, a efectos de aplicación práctica, serán considerados globalmente en su conjunto y cómputo anual.

Ninguno de los complementos contemplados en este convenio tendrá carácter de absorbible ni compensable.

TÍTULO II**Organización y dirección de la actividad laboral. Grupos funcionales y niveles profesionales****Artículo 9. Organización, dirección y control del trabajo.**

1. La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

A tal fin, el trabajador se sujetará a las normas específicas de organización del trabajo que para la prestación de cada servicio concreto la empresa determine.

El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

La representación legal de los trabajadores tendrá las facultades que tengan reconocidas legalmente.

2. Los trabajadores tendrán la obligación de cumplir estrictamente los horarios fijados por la Empresa a través de los cuadrantes de trabajo, elaborados en cada momento con sujeción a la normativa laboral vigente, entendiéndose el inicio en el momento en que el trabajador está en su puesto con la ropa y equipo de trabajo correspondiente.

3. El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, siempre que sea posible y justificando el motivo, y para que ésta pueda mantener el servicio.

Artículo 10. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo, a título ejemplificativo, comprende:

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.

b) La adjudicación a cada trabajador de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.

c) La fijación de normas y procedimientos de trabajo establecidos por Onet Iberia Soluciones, SA.

d) La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad, así como la pulcritud, vigilancia de enseres, ropa, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y necesario para el servicio.

e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción, siempre que no excedan de los límites del art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y respetando los plazos y formas establecidos en este artículo.

f) La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes.

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

Los grupos profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos, no limitativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. Además cualquier trabajador en un servicio con referencia sectorial adquirirá la categoría y clasificación de dicho convenio sectorial. La equivalencia o transición de una a otra categoría (de este convenio a la del sectorial) deberá conllevar la conformidad de la comisión paritaria, sin perjuicio del derecho individual a reclamar la que considere en derecho.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, y sin menoscabo de su dignidad profesional. En consonancia con la evolución de las actividades en Servicios externalizados cabrá la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán encomendar a los trabajadores cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las funciones prevalentes de un determinado grupo, deberá ser remunerado con arreglo al nivel retributivo que a tal grupo se le asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior y el respeto a las titulaciones exigidas.

Artículo 12. *Grupos Profesionales.*

Todos los trabajadores/as que desarrollen alguna de las actividades enunciadas en el artículo 1 estarán clasificados en alguno de los grupos que se enuncian.

Grupo Profesional 1.

Criterios generales.—Se incluyen las tareas que se realizan con un alto grado de dependencia necesitando preferentemente esfuerzo físico y no requiriendo una formación específica. Su actividad se refiere a cuestiones elementales del oficio designado. Titulación equivalente a Graduado Escolar o similar.

Actividades.—En este nivel profesional se incluyen las siguientes actividades a título de ejemplo:

Actividades normales de envasado y etiquetaje. Operaciones elementales de máquinas sencillas.

Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas que consistan en efectuar recados, transporte manual y similar. Trabajos de telefonista/recepcionista.

Trabajos propios de Peón, esto es, tareas concretas que no supongan un trabajo calificado de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial colabore en funciones propias de este bajo su responsabilidad.

Servicios integrales de logística de mercancías tales como carga y descarga, transporte interno, distribución, lectura de contadores, gestión de archivos, control de existencias en almacenes y almacenamiento de todo tipo de mercancías excluidas las actividades sometidas a legislación especial.

Intervención en operaciones con materias primas, mercancías manufacturadas y suministros.

Dicha enumeración de actividades no presupone la aplicación de las condiciones de este convenio, sino que intenta ejemplificar el nivel de competencia profesional y su encuadre. Sin perjuicio, y de hecho en algunas de ellas claramente se ve, de que existe referencia sectorial para dichas actividades y funciones.

Grupo Profesional 2.

Criterios generales.—Se incluyen las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con exigencia de conocimientos profesionales de carácter elemental y un período breve de adaptación y aquellas tareas consistentes en la ejecución de operaciones con conocimientos profesionales y aptitudes prácticas pero estando limitada su responsabilidad por una supervisión directa o por sistema establecido.

Titulación: Formación Profesional uno o equivalente.

Actividades.—En este nivel profesional se incluyen las siguientes actividades a título de ejemplo:

Prestación de servicios auxiliares en urbanizaciones, fincas urbanas y en general en toda clase de inmuebles y eventos por medio de ordenanzas, celadores o auxiliares de servicios entre los que podemos citar: atención de los servicios de urgencia, prevención, centralita de teléfono; apertura, cierre y custodia de llaves; el encendido y apagado, manejo, entretenimiento de motores; sistemas de aparatos de prevención de incendios.

Instalaciones de calor, frío, electricidad de ascensores, conducciones de aguas, gas y otros suministros;

Cobros y cuadros de caja; confección, recogida y cobro de efectos y recibos y gestión de cobros.

Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionado. Tareas menores de mantenimiento y reparación.

Tareas de lectura, control y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

Atención, reposición y mantenimiento de equipos, maquinaria y dispensadores de los productos mencionados.

Ensamblaje de materiales.

Dicha enumeración de actividades no presupone la aplicación de las condiciones de este convenio, sino que intenta ejemplificar el nivel de competencia profesional y su encuadre. Sin perjuicio, y de hecho en algunas de ellas claramente se ve, de que existe referencia sectorial para dichas actividades y funciones.

Grupo Profesional 3.

Criterios generales.—Aquellas tareas que supongan trabajos de ejecución autónoma habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo su supervisión, la responsabilidad de los mismos. Titulación orientativa: Formación Profesional 2, formación equivalente o con experiencia que le capacite.

Actividades.–En este nivel profesional se incluyen las siguientes actividades a título de ejemplo:

Conducción o conducción con reparto con permiso de conducir clase C, D o E, pudiendo combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Tareas de regulación y control realizadas en las diversas fases y sectores del proceso. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o una unidad de producción. Tareas de confección y desarrollo de proyectos.

Tareas propias de Oficial de Primera con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trata, con capacidad para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo y orientando, a su vez, a los oficiales de segunda, tercera y demás.

Dicha enumeración de actividades no presupone la aplicación de las condiciones de este convenio, sino que intenta ejemplificar el nivel de competencia profesional y su encuadre. Sin perjuicio, y de hecho en algunas de ellas claramente se ve, de que existe referencia sectorial para dichas actividades y funciones.

TÍTULO III

Contratación, ceses, formación y excedencias

Artículo 13. *Contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

Artículo 14. *Periodo de Prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, cuya duración no podrá exceder de:

Grupo I: 15 días.

Grupo II: 15 días.

Grupo III: 2 meses.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas o idénticas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 15. *Cese Voluntario.*

El trabajador con contrato superior a un año (1 año) que se proponga cesar voluntariamente en la Empresa, habrá de comunicarlo por escrito a la Dirección de la misma, con una antelación de quince días (15 días) a la fecha de dicho cese.

El incumplimiento de dicho preaviso, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año (1 año), salvo contratos de interinidad, despidos u otras causas similares.

Artículo 16. *Formación.*

La empresa promoverá la formación entre sus empleados. Dicha formación, sin perjuicio de los poderes de dirección y organización de la Empresa, tendrá como objetivos, entre otros, facilitar eventuales promociones y ascensos de los empleados y

mejorar el potencial y desempeño de los trabajadores en el desarrollo de sus puestos trabajo.

Artículo 17. *Excedencias.*

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

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años.

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

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, 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 dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en 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.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

TÍTULO IV

Jornada, vacaciones, permisosArtículo 18. *Jornada anual.*

Se establece una jornada anual de 1.818 horas de prestación efectiva de trabajo, sin perjuicio de que la jornada en los servicios con referencia sectorial se remitirán a la jornada de dichos convenios en escrupuloso cumplimiento de una materia que no es disponible. Se pacta expresamente la posibilidad de acordar individualmente su distribución irregular en cada una de las mensualidades, con respeto en cualquier caso a los límites máximos de jornadas (diarias y semanales), que establece el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el trabajador conocerá con un mes de antelación como mínimo, el cuadrante de trabajo con la distribución de la jornada para el mes siguiente.

En atención a las especiales circunstancias del servicio a realizar la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos.

Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose por tal, el instante en que el trabajador deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo dentro de la jornada laboral ni los tiempos de descanso a que se refiere el art. 34.4 del ET, salvo que así se contemple en la referencia sectorial en caso de los servicios sectorializados.

En jornadas completas continuas de ocho horas, o de seis horas continuas en jornadas partidas, se tendrá derecho a un descanso para bocadillo de 15 minutos que se consideraran de trabajo efectivo.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la Dirección de la empresa podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas respetando los descansos mínimos contemplados en la ley.

Se registrará la jornada laboral de acuerdo al artículo 34.9 ET, así como normativa complementaria que lo desarrolle.

Artículo 19. *Calendario Laboral.*

Se elaborará anualmente un Calendario Laboral teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y su adaptación a los calendarios de los centros de las empresas contratantes de servicios. Dicho calendario se negociará con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales consistirán en 31 días naturales por cada año de prestación de servicios o en su caso, la parte proporcional si el contrato tuviera una duración inferior al año. La distribución de las vacaciones entre la plantilla se adaptará a las necesidades del cliente principal, pudiéndose disfrutar llegado el caso, durante todo el año.

Las personas con hijos en edad escolar tendrán preferencia al disfrute de las mismas dentro de las vacaciones del calendario escolar.

Artículo 21. *Licencias.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de 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 correspondiente a 16 días naturales que se podrán unir a la suspensión de contrato por nacimiento.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 5 de este artículo.

4. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución

proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo 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 que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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.

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 2, 3 y 4, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 2, 3 y 4 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

6. Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La concreción de los derechos previstos en este artículo corresponderá a los trabajadores, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

7. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de dos días de asuntos propios.

El disfrute de los días de asuntos propios, se efectuará respetando las siguientes condiciones:

- No se acumularán a vacaciones.
- El disfrute de estos días se pactará entre empresario y trabajador. De no haber acuerdo, será el trabajador quien elija los días de disfrute con las reglas siguientes:

El disfrute de estos días deberá ser preavisado con una antelación mínima de cinco días.

Sólo se podrá hacer uso simultáneo de estos días conforme a la siguiente escala, referida tanto a la plantilla del centro (lugar de trabajo) como del turno:

- Hasta seis trabajadores: un trabajador.
- De uno a quince trabajadores: dos trabajadores.

- De dieciséis a cuarenta trabajadores: tres trabajadores.
- De cuarenta y uno a setenta trabajadores: cuatro trabajadores.
- Más de setenta trabajadores: el 7 por 100 de la plantilla.

En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los trabajadores que lo hayan solicitado con antelación.

TÍTULO V

Régimen Disciplinario

Artículo 22. *Régimen de faltas y sanciones.*

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. La enumeración de faltas que se contienen en el presente título, se hace a título enunciativo, no excluyente, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la Normativa Laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 23. *Graduación y prescripción de las faltas.*

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

Se considerarán faltas:

a) Leves:

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos dentro del período de 30 días.
2. Abandonar el servicio durante breve tiempo. Se considera breve hasta 10 minutos. Si como consecuencia del tal abandono se causara o hubiera podido causar a la empresa, al cliente o a un tercero perjuicio de carácter grave o muy grave la falta será asimismo grave o muy grave. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales, etc.
3. No justificar, suficientemente y/o en plazo, dentro de las 24 horas siguientes, la ausencia al trabajo.
4. Los pequeños descuidos y distracciones en la realización del trabajo. Si no fueran pequeños o aún siéndolo ello supusiera o pudiera suponer consecuencias de gravedad la falta se reputará grave o muy grave, según las circunstancias del caso.
5. La inobservancia de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio o puesto impartidas por los mandos intermedios de Onet Iberia Soluciones, SA, todo ello en materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia o de importancia manifiesta la falta se considerará grave o muy grave.
6. La falta de aseo y limpieza personal, propios, del uniforme, ropa o equipos, ello de manera ocasional. Aspecto descuidado. No portar o la falta de utilización del uniforme de trabajo parte de él.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y demás circunstancias que afecten a la actividad laboral. Si se trata variaciones concernientes a

autorizaciones o permisos de trabajo, podrá ser considerada, según los casos y gravedad, como graves o muy graves.

b) Graves:

1. Cometer una segunda falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, en el período de 90 días siempre que hubiera mediado sanción por escrito.
2. Más de tres y menos de 11 faltas de puntualidad con retraso superior a cinco minutos de los que al menos ocho de dichos retrasos estén dentro del período de 180 días.
3. No comunicar a Onet Iberia Soluciones, SA, con carácter previo, la ausencia al trabajo. No justificar la inasistencia después del hecho en el siguiente día hábil.
4. La falta injustificada al trabajo de hasta dos días en el período de 30 días. Será muy grave si la ausencia causara un perjuicio grave.
5. Abandono del servicio por más de 10 minutos y hasta 120 en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.
6. La suplantación de un compañero o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa.
7. El empleo de tiempo de trabajo, materiales, etc. en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
8. La utilización indebida o inadecuada y por primera vez de materiales, útiles o medios o análogos siempre que no sea muy grave, en cuyo caso se considerará como tal.
9. Entrometerse en asuntos propios del cliente, su personal o visitas.
10. Los supuestos de gravedad referidos en el apartado a) de este precepto.
11. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo no muy grave para sí o para tercero.
12. No atender durante el período de disponibilidad el busca asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello sin perjuicio de lo establecido en la letra c) punto 10 siguiente.

c) Muy graves:

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de nueve meses, aunque sea de distinta naturaleza, y siempre que mediara sanción por escrito.
2. Más de 10 faltas de puntualidad con retraso superior a cinco minutos. Al menos nueve de ellas en el período de 180 días. Abandono del servicio por más de 120 minutos en una misma jornada.
3. La falta injustificada al trabajo de más de 2 días en el período de 180 días.
4. La falsedad, transgresión de la buena fe contractual, deslealtad, fraude, abuso de confianza, el hurto, robo, apropiación, tanto a compañeros de trabajo como a terceros con motivo u ocasión de servicio. Se incluye la ocultación de materiales, utensilios, etc.
5. El realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de Incapacidad Temporal así como prolongar dicha situación indebidamente.
6. La embriaguez y La toxicomanía si repercute negativamente en el servicio.
7. La violación del secreto de correspondencia u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente de circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.
8. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a los Superiores o familiares, así como a los compañeros de trabajo, a los clientes y al público en general.

9. El abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, independientemente del tiempo de abandono.

10. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo. Se incluye en el presente apartado el no atender durante el período de disponibilidad el busca asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello cuando lo anterior acontezca en más de una ocasión en el período de 60 días hábiles del empleado o cuando las consecuencias derivadas de lo anterior fueran de gravedad.

11. La participación en riña o pendencia estando de servicio.

12. El abuso de autoridad. El trabajador que considere ha existido abuso de autoridad dará cuenta de ello, si lo desea a través de la representación social, a la dirección de personal, ello por escrito en que se indique, aparte de los hechos, los medios de prueba al respecto. Recibido el escrito la dirección abrirá expediente notificando el resultado del mismo al interesado y a la mentada representación si aquella hubiera intervenido. El plazo de duración del expediente será, como máximo, de 15 días.

13. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada. Dormir durante la jornada de trabajo.

14. Pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.

15. La negativa expresa o tácita reiterada a justificar una o más inasistencias.

16. La negligencia o desidia en el suministro o elaboración de alimentos. No comunicar el mal estado apreciable de los alimentos.

17. La simulación de enfermedad o accidente.

18. Entablar con otra persona negociaciones para prestar, el trabajador o un tercero, sea por cuenta propia o ajena, un servicio de la misma o similar actividad de la empresa.

19. La negativa a pasar revisiones médicas obligatorias en los términos del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.

20. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. A estos efectos, se considerará falta muy grave, la desobediencia del trabajador de una orden directa, clara, precisa y concreta que le impartan sus superiores.

21. Permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado.

22. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para tercero. No utilizar o hacerlo indebidamente equipos, medios o procedimientos de protección.

23. No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículo de la empresa.

24. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente contra el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante.

25. El acoso moral, acoso sexual y por razón de sexo así como el realizado por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual o género, a las personas que trabajan en le empresa. Se considerará ilícito condicionar alguna decisión laboral a la aceptación de propuestas sexuales. Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad no permitiéndose ni tolerándose el mentado acoso en el trabajo. Las empleadas y empleados tienen derecho a presentar ante la dirección denuncias si aquel se produce.

Para el tratamiento de las mismas se actuará con prontitud y seriedad y con respeto a los bienes jurídicos de todas las partes.

Artículo 24. Sanciones.

La Empresa podrá imponer las sanciones que a continuación se indican:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

TÍTULO VI

Retribución

Artículo 25. Salario base o retribución básica.

Es la retribución fijada correspondiente a una actividad normal. Sus importes se enumeran por niveles en la tabla adjunta. Se abonará en catorce pagas, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 26. Complemento de nocturnidad.

Las horas trabajadas entre las diez de la noche horas y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica por el importe correspondiente al reflejado en tablas.

Ambas partes acuerdan que en cada caso y momento se podrá decidir por acuerdo entre la empresa y el trabajador, la compensación del tiempo empleado en el trabajo nocturno por descansos, según valor precio hora nocturna.

Artículo 27. Uniformidad.

La entrega del uniforme será en depósito y se hará dos veces al año.

Respecto de los auxiliares de servicios, se les hará entrega de vestuario de tarea ordinaria y/o de tarea operativa adecuados en cada caso a las mismas.

Artículo 28. Horas extraordinarias y horas complementarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 18. La empresa y el trabajador de mutuo acuerdo podrá, en cada momento, optar entre retribuir las o de acuerdo con el trabajador, compensarlas con descanso equivalente al precio hora extraordinaria. La empresa podrá exigir realizar hasta 80 horas extras al año.

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

- a) Las necesarias por períodos puntas de producción y/o de prestación de servicios.
- b) Las horas extras por fuerza mayor.

Lo anterior será siempre que no quepa razonablemente sustituir tales horas por la utilización de alguna de las distintas modalidades contractuales.

Respecto de las horas extraordinarias, motivadas por fuerza mayor, se estará a la normativa vigente en cada momento.

En cuanto a las horas complementarias, en contratos a tiempo parcial (con jornada superior a 10 horas semanales) se pacta que el porcentaje máximo sobre las ordinarias de trabajo contratadas es del 30 por 100 anual. Su distribución será libre para el empleador, a lo largo de todo el trimestre atendiendo a las necesidades del servicio.

Artículo 29. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Se establecen dos pagas extraordinarias de igual importe que se devengan semestralmente.

Paga de verano: Se abonará en el mes de Junio y antes del día 25. Los conceptos a abonar son los siguientes: Treinta días de salario base. Se devenga desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año.

Paga de Navidad: Se abona en el mes de diciembre y antes del 25 de mismo mes. Los conceptos a abonar son los mismos que los de la paga de julio. Se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.

Individualmente se podrá pactar que el abono de estos pagos extraordinarios sea prorrateado en doce mensualidades.

Artículo 30. *Distribución de retribuciones.*

Las retribuciones ordinarias, establecidas en las tablas, se fijan para jornada completa y se distribuirán en proporción a la en cada caso contratada con cada trabajador. Se consideran como de mínimos.

Artículo 31. *Complementos en los supuestos de incapacidad temporal.*

La empresa complementará el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la mutua de accidentes de trabajo en los siguientes supuestos:

Primero:

En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará 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 de la base reguladora de cotización.

Segundo:

En el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará desde el vigésimo primer día de la baja, el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes, hasta el 80% de la base reguladora de cotización.

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

Artículo 32. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario del mes en que se solicita, es decir, de la nómina de ese mes, de hasta el 90 por 100 aproximadamente de lo devengado hasta la fecha de la solicitud, ello siempre que lo haga por escrito presentado en la empresa antes del día 10 de cada mes

Artículo 33. *Orden de pago de la retribución.*

La orden de pago de la nómina se efectuará por meses vencidos antes del día 5 de cada mes.

Artículo 34. Dietas y desplazamientos.

Cuando un trabajador sea desplazado de la localidad para la que ha sido contratado, según lo establecido en el E.T., tendrá derecho al percibo de dietas, salvo que dicho desplazamiento no tenga para él perjuicios económicos.

El importe de las dietas de concretan en el anexo junto a la tabla salarial.

TÍTULO VII

De la representatividad en la empresa**Artículo 35. Derechos de representación colectiva.**

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, afectados por el presente convenio, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y del régimen disciplinario previsto en el presente convenio colectivo. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo afectado po el presente convenio, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- 1.º Hasta cuarenta y nueve trabajadores, veinte horas.
- 2.º De cincuenta a cien trabajadores, veinticinco horas.
- 3.º De ciento uno a doscientos cincuenta, treinta horas.
- 4.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De quinientos un trabajadores en adelante, cuarenta horas.

TÍTULO VIII

Igualdad**Artículo 36. Igualdad.**

En materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, las partes se comprometen al cumplimiento de lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Así como al cumplimiento de lo establecido en el Plan de Igualdad de Onet IBERIA SolUCIONES, SA, (2018-2021) difundido a los trabajadores.

Conciliación de la vida familiar y profesional

Artículo 37. *Maternidad y Excedencias.*

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

2. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con

finés de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

3. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

5. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) ET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

6. Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refieren los apartados 4 a 8.

7. Aunque el art. 48 ET reconoce un permiso de 16 semanas tanto a la madre biológica como al progenitor distinto de la madre biológica por nacimiento, según lo regulado en la DT13 ET y siempre que la ley lo reconozca, se establece su aplicación paulatina para el segundo en los siguientes términos:

Entrada en vigor	Semanas	Semanas obligatorias tras el parto	Semanas que le puede ceder la madre biológica
8 de marzo de 2019	8	2	4
1 de enero de 2020	12	4	2
1 de enero de 2021	16	6	0

En el caso de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, cada progenitor disfrutará:

Entrada en vigor	Semanas después de la resolución judicial	Semanas hasta los 12 meses siguientes
8 de marzo de 2019	6	12 (máximo 10 semanas para uno y 2 para el otro)
1 de enero de 2020	6	16 (máximo 10 semanas para uno y 6 para el otro)
1 de enero de 2021	6	20 (10 semanas para cada uno)

A) Excedencia maternal y para atención de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadopción, 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 dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La excedencia regulada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada de acuerdo a la ley.

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 el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por el empresario. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicho periodo de reserva se extenderá a un máximo de 18 meses cuando se trate de familia numerosa.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional o categoría correspondiente.

B) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computándose desde la fecha del parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión, no se verá reducido, salvo que, una vez finalizada las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por

maternidad inicialmente cedido. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 del estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción, acogimientos múltiples, en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses 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 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, en cuyo caso deberá disfrutarse el descanso que resulte a continuación del permiso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del periodo de disfrute corresponde al trabajador o trabajadora.

C) Reducción de jornada por cuidado de menores de 12 años o de personas con discapacidad a que se refiere el artículo 37.6 de ET.

Los trabajadores/as que se encuentren en estas situaciones tendrán derecho a la reducción de su jornada entre al menos un octavo y con un máximo de la mitad de la jornada.

La concreción horaria y de terminación del periodo de disfrute correspondiente al trabajador o a la trabajadora.

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional del salario.

D) Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo.

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menos esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de los trabajadores en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo en función diferente con su estado. El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su incorporación a su puesto anterior.

Aun aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a

su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservara el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplado en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Asimismo, estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la mutua de accidentes de procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicara lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

TÍTULO IX

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 38. *Principio Generales.*

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores, entre otros. A los anteriores efectos deben destacarse una serie de medidas de protección básicas.

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planifica por el empresario a partir de la perceptiva evaluación inicial de riesgos, que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos específicos.

A tal fin, la empresa, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo. Las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procede a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica en la empresa.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación, el empresario realizara la correspondiente planificación preventiva o adoptara las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarle y sobre la forma, métodos y

procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informara así mismo a los delegados de prevención o en su defecto a los representantes legales de los trabajadores.

4. Vigilancia de la Salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y por tanto, resulta obligatorio ofrecer los reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos, así como los aprobados por la empresa y que se reflejan en la planificación de la vigilancia de la salud, en función del puesto ocupado.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para otros, o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Así mismo el empresario y las personas u órganos con representación en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos:

1. El empresario garantizara de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptara las medidas preventivas y de protección necesarias con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o en general, cuando se encuentren, manifiestamente en estados o situaciones transitorias, que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

3. Igualmente el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores/as, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Equipo de trabajo, medios de protección:

Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo están obligadas a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo sobre equipos de protección individual (EPIS). Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas

de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPIS se procurara sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los comités de seguridad y salud de centro y de empresa. Igualmente quedaran perfectamente reflejados en la ficha técnica de los medios de protección a los delegados de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultara, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de los trabajadores y más concretamente con los comités de seguridad y salud y delegados de prevención de los centros de trabajo o de empresa. Sera la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

Consulta y participación de los trabajadores:

Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los trabajadores la participación de estos se canalizara a través de sus representantes. Delegados de prevención y comités de seguridad y salud. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención. El número de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será elegido entre los delegados de personal. Y en las empresas de 50 o más trabajadores el número de delegados de prevención oscilara entre 2 y 8 según la escala prevista en el artículo 35.2 de la ley de prevención de riesgos laborales, siendo también elegidos por y entre los delegados de personal.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los delegados de prevención, en representación de los trabajadores y el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En las empresas que no cuenten con comité de seguridad y salud, las competencias atribuidas a la parte social de dicho comité, serán asumidas por los delegados de prevención.

Servicio de prevención:

De conformidad con el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los servicios de prevención entre otras funciones, proporciona a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la ley de prevención de riesgos laborales.

La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia. La información y formación de los trabajadores.

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

TÍTULO X

Formación

Artículo 39. *Principio Generales.*

1. El trabajador tendrá derecho:

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

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.

2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. La concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Disposición adicional primera.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Convenios Colectivos Sectoriales y demás normas laborales que resulten de aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario. En el caso de servicios con referencia sectorial serán las condiciones de los convenios sectoriales las aplicadas en su integridad, sin perjuicio de las condiciones que este convenio pudiera mejorar y en tal caso serán también de aplicación.

TABLA SALARIAL PARA EL CONVENIO DE SERVICIOS AUXILIARES

Año 2019

Categoría	14 pagas Salario Base	Total Bruto Anual
Grupo I.	900 euros	12.600 euros
Grupo II.	990 euros	13.860 euros
Grupo III.	1089 euros	15.246 euros

Resto de conceptos para el convenio de servicios auxiliares

Año 2019

Categoría	Hora nocturna	Hora extra	Kilometraje por kilómetros con vehículo propio	Dieta por cada comida/cena por desplazamiento	Dieta por pernoctación y desayuno
Grupo I.	1,09	6,9	0,19 €/km	10,00	38,00
Grupo II.	1,09	7,6	0,19 €/km	10,00	38,00
Grupo III.	1,09	8,3	0,19 €/km	10,00	38,00

Año 2020

Categoría	14 pagas Salario Base	Total Bruto Anual
Grupo I.	1000 euros	14.000 euros
Grupo II.	1050 euros	14.700 euros
Grupo III.	1100 euros	15.400 euros

Resto de conceptos para el convenio de servicios auxiliares

Año 2020

Categoría	Hora nocturna	Hora extra	Kilometraje por kilómetros con vehículo propio	Dieta por cada comida/cena por desplazamiento	Dieta por pernoctación y desayuno
Grupo I.	1,09	7,7	0,19 €/km	10,00	38,00
Grupo II.	1,09	8	0,19 €/km	10,00	38,00
Grupo III.	1,09	8,4	0,19 €/km	10,00	38,00

Año 2021

Categoría	14 pagas Salario Base	Total Bruto Anual
Grupo I.	1020 euros	14.280 euros
Grupo II.	1071 euros	14.994 euros
Grupo III.	1122 euros	15.708 euros

Resto de conceptos para el convenio de servicios auxiliares

Año 2021

Categoría	Hora nocturna	Hora extra	Kilometraje por kilómetros con vehículo propio	Dieta por cada comida/cena por desplazamiento	Dieta por pernoctación y desayuno
Grupo I.	1,09	7,71	0,19 €/km	10,00	38,00
Grupo II.	1,09	8,2	0,19 €/km	10,00	38,00
Grupo III.	1,09	8,6	0,19 €/km	10,00	38,00