

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

1623 *Resolución de 21 de enero de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servicios Dix 2012, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Servicios Dix 2012, S.L. (Código de convenio: 90103592012020), que fue suscrito, con fecha 1 de agosto de 2019, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical a nivel de empresa de FETICO, 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 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, 21 de enero de 2020.–El Director General de Trabajo, Ángel Allué Buiza.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVICIOS DIX 2012, S.L.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales. *Ámbito, vigencia, renuncia y revisión*

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa Servicios Dix 2012, S.L. y las personas trabajadoras incluidas en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo serán, salvo pacto o acuerdo alcanzado a nivel territorial, de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad. derecho supletorio.*

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y/o laborales y, la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de dichas condiciones, el resto del convenio quedará en vigor y las partes se reunirán en un plazo máximo de ocho (8) días desde el conocimiento de la resolución administrativa o judicial de carácter firme, con el fin de resolver el problema en cuestión.

El presente convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables en cualesquiera centros de trabajo de las empresas, salvo aquéllos cuya continuidad se acuerde expresamente. Ahora bien, se mantendrán las condiciones que con el carácter de «más beneficiosas» vengán disfrutando alguna o algunas de las personas trabajadoras de la empresa, siempre que así hayan sido reconocidos por acuerdo individual o colectivo a la entrada en vigor de este convenio.

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Artículo 4. *Vigencia, duración y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo entra en vigor el día 1 de agosto de 2019 y finaliza el día 31 de diciembre de 2020, salvo aquellas materias que se acuerde que entren en vigor con posterioridad.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado automáticamente seis (6) meses antes de su vencimiento, en este caso, el 1 de julio de 2020. Una vez producido su vencimiento se mantendrá vigente en su totalidad hasta que sea sustituido por otro convenio colectivo de empresa.

Denunciado el convenio o llegada la indicada fecha, se constituirá la nueva comisión negociadora en los siguientes quince (15) días, debiendo intercambiarse las nuevas propuestas de negociación, iniciándose en todo caso la negociación del nuevo convenio colectivo en el plazo de los siguientes quince (15) días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

5.1 Atribuciones. La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas las siguientes:

a) La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.

c) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el convenio colectivo.

d) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio a los efectos de dar cumplimiento a los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general. Se entiende que la facultad de modificación queda limitada a funciones de administración del convenio como por ejemplo, las operaciones aritméticas en las revisiones salariales.

e) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5.2 Composición. La Comisión estará integrada por un representante de la empresa y, un representante de cada sección sindical que integra la comisión negociadora (respetando la proporcionalidad de la representación unitaria en la empresa), pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

5.3 Funcionamiento interno. Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el apartado A) anterior del presente convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a siete (7) días».

La Comisión Paritaria tomará los acuerdos, atendido el voto ponderado en función de la representación de cada una de las representaciones.

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

5.4 Solución de conflictos. A efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses derivados de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), a cuyo efecto las partes se adherirán al ASAC.

5.5 Sede. La Comisión fija como sede de las reuniones en la sede social de la empresa sito en el Paseo de la Castellana, 93, 4.ª planta de Madrid (CP 28046).

5.6 Ambas partes expresamente se comprometen a que en cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio Colectivo, a partir del planteamiento de la cuestión de que se trate, a no hacer uso de ninguna acción coactiva, ni de fuerza sin el previo sometimiento a la Comisión Paritaria, la cual ha de emitir una resolución en un plazo no superior a los veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de su convocatoria.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

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

La estructura salarial del presente Convenio Colectivo se implantará incluyéndose la diferencia entre las anteriores condiciones económicas individuales y las ahora establecidas en un complemento personal compensable y absorbible.

Por ser condiciones mínimas las previstas en este convenio colectivo se respetarán las condiciones económicas implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y cómputo anual (salvo las que se hayan modificado de forma expresa).

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 7. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente convenio, así como en las normas y pactos que sean de aplicación. Todo ello con pleno respeto al derecho de la representación legal de los trabajadores de información, orientación y propuesta de lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Artículo 8. *Derechos de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo, a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, discapacidad, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquier otro derecho recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

Artículo 9. *Deberes de las personas trabajadoras.*

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad y salud laboral de general cumplimiento y las que se adopten para las especificadas y condiciones del puesto de trabajo a cubrir; cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartan en el ejercicio regular de sus facultades directivas; y contribuir a la mejora de la productividad.

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

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

Se establece un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, determinados por aquellos puestos de trabajo que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo. Cada grupo comprenderá las funciones que a título ilustrativo seguidamente se definen.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un Grupo profesional se estará a los límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La asignación, modificación o cese de funciones dentro de los grupos profesionales es de libre designación por parte de la Empresa.

Con carácter general el trabajador desarrollara las funciones propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias, accesorias, administrativas y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

Los Grupos Profesionales y las funciones descritas en los mismos, no suponen en ningún caso, la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas funciones, si el volumen y las necesidades de las empresas no lo requieren.

Grupo I:

Director/a: Es la persona que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de un área, en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Titulado/a Superior: Es la persona que aplica sus títulos a la actividad general de la empresa o concreta de un área.

Grupo II:

Jefe/a de Ventas: Es la persona que, provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción del Director Comercial, está encargado y tiene responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa. Es él es el responsable geográfico de la gestión con los clientes, y los procesos administrativos asociados.

Jefe/a Administrativo: Es la persona que, provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas.

Grupo III:

Coordinador/a: es quien tiene encomendada y realiza la coordinación de un grupo de personas, responsabilizándose del desarrollo del trabajo del mismo en la totalidad de las actividades y procesos del servicio al que esté adscrito el grupo, aplicando procedimientos y normas establecidas, recibiendo supervisión sobre el trabajo y sus resultados.

Comercial: Es la persona que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios para la empresa, necesitando para ello un conocimiento y cualificación básica, debido a la sencillez de los productos y servicios a promover.

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

Grupo IV:

Agente: Es la persona que atiende o emite contactos siguiendo métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas, para la prestación o atención al cliente de cualesquiera servicios de todas aquellas actividades que tengan como objetivo la resolución de incidencias a terceros ya fuera por medios telemáticos, por aplicación de tecnología digital o por cualquier otro medio electrónico, para la prestación, entre otros, de los siguientes servicios que se enumeran a título enunciativo: contactos con terceros en entornos multimedia, servicios de soporte técnico a terceros, gestión mecanizada de procesos administrativos y de «back office», información, promoción, difusión y venta de todo tipo de productos o servicios, realización o emisión de entrevistas personalizadas, etc., así como cuantos otros servicios de atención a terceros se desarrollen a través de los entornos antes citados.

Se establecen dos niveles: Agente y Agente Senior.

Se accede al nivel de Agente Senior, tras un año de antigüedad en la empresa siempre que el trabajador no haya sido sancionado disciplinariamente en los doce (12) meses anteriores por falta tipificada como grave o muy grave y su absentismo (excluido accidente de trabajo, maternidad, IT de más de veinte días) sea inferior al cinco por cien (5%) de los días de trabajo programados. Como agente será el que no haya accedido al nivel anterior. En otro caso se espera a que concurran dichas circunstancias.

Oficial de Segunda Administrativo: Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

Grupo V: Personal operativo de servicios externos y auxiliares administrativos.

Auxiliar Administrativo. Es la persona que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Auxiliar (engloba a los auxiliares de Servicios, Sala, Parking y/o similares): Es la persona, mayor de dieciocho años, que, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, realiza tareas auxiliares en cualquier clase de inmuebles, tendentes a:

1. La información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones, y de gestión auxiliar.

2. La información y control de entrada al público, así como la realización de recados, recepción y entrega de correspondencia y documentos, y de tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

3. La comprobación del estado, control de funcionamiento y mantenimiento de calderas, servicios de ascensores, e instalaciones generales para garantizar su funcionamiento y seguridad física.

4. El control de tránsito de zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de procesos de datos, grandes almacenes, almacenes y similares.

5. La recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles.

6. Atender a los visitantes de museos e instituciones similares (inmuebles integrantes del Patrimonio Histórico Español o del Patrimonio Nacional, monasterios, palacios, fundaciones... y en general en todo tipo de sala de exposiciones) ayudándoles en la medida en que sus obligaciones se lo permitan, orientándoles y facilitándoles información relativa a la ubicación de las obras y servicios de la institución pertinente, con especial atención a los visitantes con necesidades especiales (personas con discapacidad, niños, ancianos, etc.) y hacer respetar las normas para la visita establecidas por la institución pertinente, garantizando así el correcto desarrollo de la visita, manteniendo un ambiente propicio para la misma.

7. Desarrollar de forma continua, en un parking o similar, tareas de control preventivo en general, incluidas las elementales de mantenimiento, conservación y excepto aquéllas que reglamentariamente correspondan al personal de Seguridad. Interesarse por el estado de conservación y funcionamiento de las distintas instalaciones y/o servicios del parking, especialmente las de agua, electricidad, depósitos de combustibles, alumbrado, climatización, incendios, etc., observando el estado y funcionamiento de las mencionadas instalaciones e informando al Cliente por escrito diariamente de las anomalías observadas. Custodiar con la diligencia debida las llaves y demás equipos auxiliares que le pudieran ser entregados al Cliente. Colaborar en tareas que le fueran asignadas en el Plan de Emergencia y Evacuación de las instalaciones.

8. Y otros servicios auxiliares similares y todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionan con dichas actividades.

Azafato/a: Es la persona que, uniformada o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, es la encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las prepara en sus aspectos formales y, en general, está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la empresa.

Recepcionista: Es la persona que, uniformada o no, con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tiene la función

de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o de recibir visitas, atenderlas y orientarlas.

Conductor: Es la persona que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, desempeña funciones de mensajería, transporte de material o de personal ya sea para la propia empresa ya sea para terceras empresas clientes de este tipo de servicios.

Ordenanza: Es la persona que, uniformada o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

Auxiliar de almacén: Es la persona que, uniformada o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, se ocupa de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

11.1 Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

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

11.3 El contrato por obra o servicio determinado quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se finalice la obra o servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicio se resuelva parcialmente por el cliente, se procurará la recolocación de todos los trabajadores afectados por la finalización parcial del arrendamiento de servicios siempre que el perfil profesional de la persona trabajadora lo permita.

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

Artículo 12. *Período de prueba.*

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

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo:

- Grupo I. Seis (6) meses de periodo de prueba.
- Grupo II. Cuatro (4) meses de periodo de prueba.
- Grupo III. Dos (2) meses de periodo de prueba.
- Grupo IV. Dos (2) meses de periodo de prueba.
- Grupo V. Treinta (30) días laborables.

No obstante, no existirá período de prueba si la persona trabajadora fuera contratada de nuevo por la misma Empresa, salvo que lo sea para funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo.

Cuando la vigencia del contrato de trabajo suscrito entre la empresa y el personal contratado fuera igual o inferior a la duración máxima del periodo de prueba aquí

acordado este quedará reducido a la mitad del tiempo de vigencia establecido para cada caso.

Artículo 13. *Preavisos y ceses.*

Superado el periodo de prueba la persona que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Grupo I. Tres (3) meses.
- Grupo II. Un (1) mes.
- Grupo III. Un (1) mes.
- Grupo IV. Un (1) mes.
- Grupo V. 15 días laborables.

Por acuerdo entre las partes se podrán reducir los plazos de preaviso.

De no respetarse, la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al preaviso no comunicado.

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

Las liquidaciones, salvo el salario del mes en curso, se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, le será retenida la liquidación hasta su devolución.

Artículo 14. *Jubilación anticipada y parcial.*

Ambas partes acuerdan que la persona afectada por el presente Convenio pueda jubilarse anticipadamente o de forma parcial, si lo desea, siempre que se cumplan los requisitos que establezca al efecto la legislación que estuviera vigente en ese momento.

Artículo 15. *Lugar de trabajo.*

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

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

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

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

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad, no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa, incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 16. *Sobre los medios de desplazamiento en el ejercicio del trabajo. de los vehículos y medios de locomoción.*

La empresa facilitará cuando así se determine por razón de las funciones y/o servicios encomendados, los medios de locomoción y transporte adecuados para el desarrollo de las mismas, siendo a cargo de ésta los gastos de mantenimiento.

Las multas derivadas del ejercicio del servicio por parte del conductor/a, serán abonadas por la empresa, a excepción de las que supongan infracciones personales, como exceso de velocidad, adelantamientos incorrectos o rebasar señales que obligan a la detención, o aparcamientos indebidos. Cuando la empresa abone las multas correspondientes hará entrega al trabajador de una copia de su pago.

La persona trabajadora queda obligada a la observancia de las siguientes normas cuando conduzca vehículos propiedad de la empresa:

- a) A cumplir lo establecido en el Código de Circulación y demás normas que regulen el tráfico.
- b) A circular llevando puesto el casco, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio en el caso de conducción de motocicletas.
- c) A realizar las comprobaciones propias del estado del vehículo consistente en la vigilancia de niveles de agua, aceite, frenos, estado de la presión de las ruedas, cubiertas o apreciación de cualquier anomalía, sin la obligación de los cambios de los fluidos, ruedas y demás material, que deberán ser efectuados por los técnicos oportunos, ya sean de la empresa o externos a la misma, siendo misión del conductor del vehículo llevarlos a talleres o centros en los que pasar la correspondiente ITV, quedando el conductor obligado a poner en conocimiento de la empresa, de manera inmediata y por escrito, cualquier anomalía que pueda presentar el vehículo a su cargo. El tiempo efectivo utilizado en la realización de estas tareas se computará como horas de trabajo efectivo.
- d) Correrá a cargo de la empresa los gastos de transporte efectuados como consecuencia de la realización de su trabajo, el trabajador no anticipará ninguna cantidad económica.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 17. *Jornada de trabajo.*

17.1 Jornada. La jornada ordinaria de trabajo máxima será de MIL SETECIENTAS NOVENTA Y OCHO HORAS (1.798 horas) anuales de trabajo efectivo que se distribuirá de manera irregular a lo largo del año, en horario de lunes a domingo, en función de la carga de trabajo correspondiente a las distintas épocas del año, días de la semana o momentos de mayor afluencia de ventas por eventos.

17.2 Para la distribución irregular de la jornada se establecen los siguientes límites y/o normas de funcionamiento:

- A) Para la distribución se deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley;
- B) Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce (12) horas;

C) El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a diez (10) diarias, respetando en todo caso el descanso entre jornadas;

D) En los supuestos de Jornadas con más de dos pausas o discontinuos, el descanso entre jornadas será de nueve (9) horas. En el resto de supuestos será de doce (12) horas.

E) Se considerarán horas extraordinarias todas aquellas que se precisen para la finalización de los servicios, concretadas por la prolongación de tiempos que se realicen, motivados bien sea por ausencias imprevistas, bien por procesos punta de producción no habituales y otras situaciones estructurales derivadas de la actividad contratada por los clientes finales de la empresa.

F) Sin perjuicio del control del inicio y fin de la jornada de trabajo, para las personas trabajadoras adscritos a actividades que se realicen fuera de las instalaciones de la empresa y/o del cliente, al igual que para el resto de trabajadores, sólo computará el tiempo de trabajo efectivo sin que, pues, computen las pausas, que serán decididas por el propio trabajador en función del desarrollo de su actividad diaria. Ello trae causa, en esencia, por cuanto que al tratarse de una actividad, principalmente, desarrollada fuera del establecimiento de la empresa, la misma no puede controlar el cumplimiento de su jornada laboral.

G) Se prohíbe expresamente superar la jornada pactada. Por ello, la realización de horas extras requerirá la previa solicitud argumentada del trabajador y la consiguiente autorización escrita por parte de la empresa.

17.3 Trabajadores y Trabajadoras contratados a tiempo parcial. Las personas sujetas a contrato a tiempo parcial, tendrán derecho preferente sobre cualquier nueva contratación de personal, a modificar su contrato hasta ampliarlo a jornada completa establecida en el presente convenio, previa solicitud por escrito a la empresa.

Ambas partes acuerdan de conformidad con lo establecido en el art. 12.5 del Estatuto de los Trabajadores el establecer la posibilidad de realización de horas complementarias, en los contratos celebrados a tiempo parcial, cuyo número en ningún caso podrá exceder del treinta por cien (30%) de las horas ordinarias del contrato, respetando en todo caso los límites legales establecidos por la legislación laboral. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atenderá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con el trabajador.

17.4 En caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defecto de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado el trabajador con la contratada, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante.

17.5 Trabajo en festivos: Se garantiza que aquellos trabajadores que por razones de sus funciones y/o calendario laboral presten trabajo en festivos disfrutarán de un día de descanso alternativo por cada día de trabajo en festivo.

El día de descanso se fijará a solicitud del trabajador de mutuo acuerdo dentro de los tres meses siguientes a poder ser coincidiendo con el cumpleaños del trabajador.

Adicionalmente, aquellas personas que de conformidad con este artículo presten trabajo en festivos disfrutarán de veinticuatro (24) días laborables de vacaciones en lugar de veintitrés (23) días.

17.6 Registro diario y verificación de la jornada. La empresa establecerá, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, el sistema de registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, conforme al tenor literal vigente del art. 34.9 del Estatuto de los Trabajadores. En aquellos centros donde no haya representación legal de los trabajadores la empresa implantará el sistema de registro.

Artículo 18. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el art. 17 de este Convenio Colectivo (salvo que se hubiese pactado el salario por unidad de obra), de manera que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá ser superior a nueve (9) horas diarias.

De conformidad con lo establecido en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores, cabe indicar que las horas extraordinarias se compensarán en descansos retribuidos de tiempos equivalentes, salvo acuerdo en contra entre empresa y trabajador en cuyo caso se compensarán mediante su retribución.

El valor de la hora extraordinaria será el resultado de sumar al salario base previsto según tablas salariales vigentes en cada momento los complementos personales, y de dividirlo por la jornada anual vigente en cada momento prevista para cada colectivo, que en ningún caso será inferior al valor de la hora ordinaria.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se compensará en descansos sustitutorios o bien se abonará como horas extraordinarias.

Se hace constar que los tiempos de descanso tales como para bocadillo y/o comida o cena que puedan retribuirse como tiempo de trabajo efectivo no computan como tal a efectos del límite de horas extraordinarias previsto legalmente.

Artículo 19. *Vacaciones.*

Todas las personas trabajadoras disfrutarán vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

- Tendrán una duración de veintitrés (23) días laborables.
- Caso de no llevar el año completo trabajando se disfrutará de la parte proporcional.
- Las vacaciones se devengan entre 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad de un año, salvo que se liquiden en el finiquito.
- El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones, podrán fijarse a lo largo de los doce meses del año (desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año). Se establecerán calendarios rotatorios o cualquier otro procedimiento que mantenga los criterios de equidad y proporcionalidad de cada servicio, con el objeto de que queden integradas en las programaciones de cada servicio o agrupación de programación de la que forman parte, sin que pueda hacerse valer ningún tipo de preferencia de un trabajador sobre otro, salvo pacto en contrario.
- Si la persona trabajadora 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.
- Las vacaciones anuales se retribuyen a razón de salario base y complementos personales y de puesto que en su caso perciba el trabajador.
- En los casos en que el periodo de vacaciones coincida con una situación de Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el siguiente párrafo, se aplazarán éstas disfrutándose una vez finalice esa situación salvo que excepcionalmente el servicio no lo permita y que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Se operará de la misma forma cuando no esté previsto el periodo vacacional.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del ET se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en un periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Asimismo, cuando una persona se encuentre de vacaciones y sea baja por nacimiento, se interrumpirán el disfrute de las mismas tomando los días restantes cuando cause alta por aquél motivo.

– Cuando una persona disfrute del permiso por matrimonio podrá acumular el mismo al periodo de vacaciones anuales en los términos del presente artículo.

Artículo 20. *Desconexión digital.*

Las partes coinciden en la necesidad de impulsar este derecho, por esta razón se establece que los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a no responder cualquier tipo de comunicación por cualquier canal (correo electrónico, teléfono, Whastapp, redes sociales, etc.) fuera de su horario de trabajo salvo fuerza mayor.

La comisión paritaria realizará una vigilancia en la implantación de esta medida.

Artículo 21. *Licencias y permisos retribuidos.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en particular en los casos y con la duración que a continuación se indican:

I. El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio o inscripción de pareja de hecho en el registro administrativo correspondiente. A petición de la persona trabajadora se podrá disfrutar en fecha posterior al hecho causante pero siempre antes de transcurrir un año del mismo y de común acuerdo entre la empresa y el trabajador. La presente en relación a la inscripción de parejas de hecho en este artículo sólo podrá disfrutarse por una sola vez en el período de dos (2) años. El matrimonio que provenga de la pareja de hecho que dio derecho al permiso no será considerado un nuevo hecho causante a los efectos de esta licencia.

b) Tres (3) días laborables por el nacimiento o adopción de hijo y 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, siempre y cuando se acredite la utilización del permiso para los fines establecidos de visita y o cuidado. Cuando, por tal motivo, la persona necesite hacer un desplazamiento al efecto a otro municipio de más de 300 kilómetros de distancia, el permiso será de cuatro (4) días; y, 600 kilómetros, su duración será de cinco (5) días.

La persona trabajadora podrá hacer uso de los días reconocidos en este supuesto mientras dure el hecho causante, y de forma continuada, o alterna por organización familiar previo aviso a la empresa.

c) Un (1) día por matrimonio o inscripción de pareja de hecho del trabajador acumulable al supuesto a) del presente artículo.

d) Un (1) día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

e) Por el tiempo indispensable para la firma de documentos notariales.

f) Por el tiempo indispensable para la asistencia a la consulta médica ya sea pública o privada con un máximo de ocho (8) horas anuales. Este permiso incluye el acompañamiento de familiares directos al médico.

g) Un (1) día por traslado del domicilio habitual, cuando oportunamente así se acredite.

h) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. 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.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

k) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales del personal, cuando éste curse, estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.

l) El permiso de lactancia se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa con el objeto de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, pondrá a disposición de los sus trabajadores o trabajadoras, la posibilidad de optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 14 días naturales, uniéndolo en su caso al periodo de baja por nacimiento.

II. A los efectos de licencias tendrán los mismos derechos las parejas de hecho siempre que las mismas estén debidamente inscritas en el correspondiente registro oficial y la persona trabajadora aporte la certificación acreditativa de la misma.

III. La persona trabajadora deberá avisar con la mayor antelación posible a su mando inmediato al objeto de adoptar las medidas necesarias y facilitarle la oportuna licencia y presentar justificación fehaciente del motivo alegado para el disfrute de la licencia concedida o a conceder.

Artículo 22. *Permisos no retribuidos.*

22.1 La persona trabajadora podrá disfrutar de estos permisos por cualquier circunstancia, pero especialmente con motivo de enfermedad de padres o madres, hermanos o hermanas, hijos o hijas, cónyuges o pareja de hecho, que requieran especiales y continuas atenciones, el trabajador o trabajadora podrá solicitar de la empresa licencia o permiso sin sueldo por una duración mínima de dos (2) días y máxima de cuatro (4) meses.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligatoria la justificación mediante certificado médico de que concurren las circunstancias señaladas en el párrafo primero de este artículo.

Si la evolución de la enfermedad es favorable, el trabajador o trabajadora podrá solicitar la vuelta a la empresa antes de finalizar el plazo solicitado, siendo obligatorio para la empresa su readmisión desde la fecha de la petición que en todo caso deber ser hecha por escrito (email).

La empresa podrá contratar para sustituir al trabajador o trabajadora en situación de permiso sin sueldo otro trabajador o trabajadora, mediante el correspondiente contrato de interinidad, debiendo cesar el interino al incorporarse el trabajador o trabajadora fijos.

22.2 La trabajadora en tratamiento de técnicas de reproducción asistida podrá solicitar un permiso sin sueldo por el tiempo necesario para el mismo. Para la concesión de esta licencia será obligatorio justificar con carácter previo que el tratamiento no se puede realizar fuera de la jornada laboral de la trabajadora y se debe avisar dentro de los quince primeros días del mes anterior al disfrute.

22.3 El trabajador o la trabajadora que se encuentre en trámites de adopción internacional podrá solicitar una licencia no retribuida por el tiempo necesario para la consecución de la adopción internacional.

CAPÍTULO IV

Condiciones salariales

Artículo 23. *Retribuciones.*

La totalidad de las percepciones económicas, en dinero o en especie, por la prestación profesional de la prestación laboral, ya retribuyan el trabajo efectivo, los

tiempos de presencia o los periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Los Trabajadores y trabajadoras con contrato a tiempo parcial o bien tengan reducida su jornada, percibirán todos los conceptos salariales y extra-salariales que le pudiesen corresponder en proporción a la jornada pactada.

Artículo 24. *Estructura.*

La estructura básica del salario constará de los siguientes conceptos:

- a) Salario base
- b) Complementos de puesto de trabajo no consolidables
- c) Gratificaciones extraordinarias

Artículo 25. *Salario base.*

El salario base del personal afectado al presente convenio colectivo es el que se determina, para cada «grupo profesional» en las tablas salariales a partir de la fecha de la firma del convenio colectivo. Y corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente convenio.

Dicha retribución con efectos del día 1 de enero de 2020 se revisará en igual proporción de la que resulte de aplicar la variación del IPC estatal en los doce (12) meses anteriores.

Artículo 26. *Complementos personales y de puesto de trabajo no consolidables.*

Complementos de puesto de trabajo, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional. Y, por tanto, se mantienen mientras efectivamente concurra dicha circunstancia y/o situación.

Se fijan, al menos los siguientes complementos de puesto de trabajo únicamente para el personal incluido en la categoría profesional de Manager/Grupo II y para el Grupo IV:

Plus de nocturnidad. El personal que realice 4 o más horas de su jornada habitual, entre las veintidós (22:00) y las seis (06:00) horas percibirá un complemento mensual de ciento cincuenta euros mensuales (150 €/mes).

En el supuesto de que se realicen menos de 4 horas en dicha franja horaria, se abonará la parte proporcional del citado complemento por hora nocturna efectivamente trabajada.

Plus idiomas: Para aquel personal que para el desempeño habitual de sus funciones sea necesario el conocimiento de uno o más idiomas se fija un complemento por importe de cien euros (100'00 €) brutos mensuales pagaderos en doce (12) pagos.

Artículo 27. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal al servicio de la empresa percibirá dos (2) gratificaciones extraordinarias, denominadas de verano y navidad, siendo el importe de cada una de ellas de una mensualidad de salario base más antigüedad consolidada, y serán abonadas dentro del recibo mensual de salarios, prorrateándose su importe en doce (12) pagos mensuales iguales, salvo aquellos trabajadores que, con anterioridad las perciban de manera no prorrateada y así quieran mantenerlas.

El devengo de las referidas pagas extraordinarias será anual. La de verano del 1 de Enero al 30 de junio del año en curso; y, la de navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre del año en curso.

Artículo 28. Pago del salario.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos como máximo dentro de los diez (10) primeros días naturales de cada mes. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se hayan devengado.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del noventa por cien (90 %) del importe del salario.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales**Artículo 29. Prestaciones sociales.**

Condicionado a la publicación del convenio, las empresas suscribirán una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por los siguientes capitales:

- Veinticinco euros (25.000,00 €) por muerte.
- Veinticinco mil euros (25.000,00 €) por incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez.

Ambas derivadas de accidente laboral. Su efecto cubrirá las veinticuatro (24) horas del día y durante todo el año, entrando en vigor el día de la firma del presente Convenio Colectivo.

Períodos anteriores a dicha fecha se abonará con arreglo a los respectivos convenios vigentes en cada empresa.

Artículo 30. Incapacidad temporal.

En los supuestos de incapacidad temporal (IT) se compensará de la siguiente manera:

A) IT derivada de accidente laboral: La empresa complementará, cuando proceda, la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el cien por cien (100 %) de la tabla salarial del anexo, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias.

B) La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización, percibiendo el CIEN POR CIEN (100%) de la base de cotización del mes anterior a la baja, durante un máximo de cuarenta días a contar desde la fecha de la baja. Este complemento no es acumulable al anterior.

C) En el caso de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral no se aplica complemento.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral. Principio de igualdad. Violencia de género**Artículo 31. Política de prevención de riesgos laborales.**

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

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

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

A) Vigilancia de la salud. Las empresas garantizarán a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, todo ello sin perjuicio de las excepciones previstas en el artículo 22 de la LPRL.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de las personas trabajadoras se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, así como garantizando en todo momento la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

A tal efecto las empresas realizarán una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos existentes y de las personas trabajadoras que deban desempeñarlos.

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

Si los resultados de dicha evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgos, las empresas realizarán aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos y que serán objeto de planificación en los términos legalmente previstos.

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

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

D) Permiso por lactancia. las personas trabajadoras que ejerzan este derecho, 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 múltiple. La persona trabajadora, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, pudiéndose acumular dicho periodo en jornadas completas, según la disposición legal que lo regula.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su

jornada de trabajo hasta un máximo de dos (2) horas, con la disminución proporcional del salario

E) En los supuestos de reducción de jornada y adaptación de la jornada por guarda legal se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

F) Formación e información. Las empresas garantizarán que cada trabajador reciba, a lo largo de su relación laboral con la empresa, información y formación específica de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo que puedan ser ocupados por el empleado, que tendrá carácter inicial, coincidiendo con el comienzo de la prestación de servicios y periódica, en función del resultado de la evaluación de riesgos y de las necesidades formativas que la empresa estime convenientes en este ámbito. Dicha información y formación, que en todo caso será suficiente y adecuada, se impartirá por los técnicos de prevención de riesgos laborales adscritos al servicio de prevención, concertados por las empresas en cada momento o, en su caso, por el Servicio de Prevención Propio que se puedan constituir, siempre bajo la supervisión del coordinador en materia preventiva de la empresa, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse llevarse a cabo teniendo en cuenta los recursos de cada empresa.

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

H) Obligaciones de las personas trabajadoras. En cumplimiento del art. 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

Correspondiendo a cada persona trabajadora velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

Las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1.º Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los equipos de protección individual.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º Cooperar con la empresa y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Artículo 32. *Facultad sancionadora.*

El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral (según el art. 58 del Estatuto de los Trabajadores) dará lugar a las sanciones

correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan actos inseguros o riesgos para la propia persona y para terceros.

Artículo 33. *Violencia de género.*

La ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

La consideración de víctima de violencia de género a efectos laborales vendrá determinada conforme a la legislación vigente y aplicable en cada momento.

Se entiende por «violencia de género» la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, según definición de su artículo primero, entendiéndose por tal la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de jornada y demás derechos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o puesto equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de un año, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Cuando la trabajadora víctima de violencia de género tenga que abandonar su puesto de trabajo y ocupar otro del mismo grupo profesional en otra provincia donde la empresa tenga una vacante, la trabajadora podrá solicitar el adelanto de pagas extras hasta tres mensualidades con el objetivo de poder facilitar el traslado.

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

El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género sin necesidad de preaviso alguno.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo

determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección, o Informe policial de valoración del riesgo de violencia contra la mujer o de evolución de dicho riesgo que lo cataloguen como medio o alto, con correlativa confirmación de declaración.

Artículo 34. Derechos fundamentales. Principio de igualdad.

Ambas partes se comprometen en cumplimiento de la legislación vigente a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el art. 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 35. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave; si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Empresa y trabajadores se comprometen a iniciar la negociación para establecer un plan de igualdad en los plazos legales incluyendo el protocolo de acoso.

Artículo 36. Formación.

Las partes firmantes se someten al sistema de Formación Profesional continua regulado en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, Ley 30/2015 de 9 de septiembre de formación profesional para el empleo y la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio

El personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamiento y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral y sin que en ningún caso suponga un coste adicional para el trabajador

Cuando se efectúe actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas serán compensadas con descanso o abonadas al trabajador en la cuantía establecida en las disposiciones laborales vigentes sobre la materia.

En relación con la obligación de información y trámites establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 694/2017, las partes acuerdan que se llevarán a cabo mediante las secciones sindicales mayoritarias, de conformidad con el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 37. Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad.

La empresa podrá quedar exenta de la obligación regulada en el art. 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, de forma parcial o total por opción voluntaria del empresario, por los motivos establecidos en la normativa, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente previstas por la regulación legal vigente

CAPÍTULO VII**Derechos sindicales****Artículo 38. Crédito horario. Acumulación. preaviso.**

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

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

A petición escrita de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales (LOLS), podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal en cómputo anual. La acumulación del crédito horario siempre será comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre del mandato.

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

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

Los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas. Notificada la ausencia, la empresa, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

Artículo 39. *Derecho de información.*

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

Artículo 40. *Elecciones sindicales.*

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las Elecciones Sindicales, según se prevé en el art. 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho periodo exigible dentro de los últimos doce (12) meses, aunque en dicho periodo hayan ocurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa.

Artículo 41. *Cuota sindical.*

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

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

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

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario, las faltas y las sanciones

Artículo 42. *Competencia.*

La facultad disciplinaria sobre el personal comprendido en el presente convenio, corresponde a la dirección de la empresa o las personas en las que ésta delegue.

De la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves se dará cuenta al Comité o Delegados de personal del centro de trabajo.

Artículo 43. *Faltas laborales.*

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 valorarán las circunstancias personales del trabajador, su cualificación profesional, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativa y no limitativa.

Artículo 44. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

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

2. Ausencias sin justificación por un día.
3. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio 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.
4. 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.
5. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave. Para el manejo de las máquinas, útiles y herramientas, a que se refiere el presente párrafo, deberá hacerse, en todo caso, bajo la calificación profesional que lo capacite o la realización del curso correspondiente que lo habilite, sin cuyo requisito no podrá verificarse la sanción que pudiera corresponder.
6. La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve, siempre y cuando existan para el trabajador de forma escrita así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
7. 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.
8. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, de manera ocasional.
9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
11. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.
12. Uso de teléfonos móviles u otros dispositivos informáticos particulares en el lugar de trabajo.

Artículo 45. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Cuatro faltas o más 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. Ausencias sin justificación por dos días, sean o no consecutivos, durante un periodo de treinta días.
4. El abandono del servicio durante la jornada sin causa justificada, cuando el mismo provoque cualquier perjuicio de consideración en el desarrollo del servicio y/o pueda ser o sea causa de accidente.
5. 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.
6. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ese último.
7. No entregar el parte de baja oficial dentro de las setenta y dos horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

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

10. 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.

11. No prestar servicio con uniforme cuando se esté obligado a ello y se disponga de los medios necesarios para su uso.

12. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave. 11. La desconsideración de los superiores hacia el personal a su mando con abuso de su posición dominante, será considerada falta grave, cuando no lo sea de naturaleza muy grave.

13. La utilización, cesión, o difusión indebida de datos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la empresa. Estas conductas podrán ser consideradas como faltas muy graves en el supuesto de que representen una transgresión muy grave y culpable de la buena fe contractual.

14. La embriaguez o toxicomanía no habituales durante la jornada laboral que repercuta negativamente en el servicio o fuera de acto de servicio cuando el empleado vista el uniforme de la empresa.

15. Entregarse a juegos y distracciones en horario de servicio.

16. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

17. Negarse a prestar sus servicios, en día festivo, cuando por sorteo le hubiere correspondido, sin que mediare una causa justificada."

18. La pérdida o extravío de la mercancía imputable al trabajador.

19. Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo o accidente, extravío de la mercancía, robo de la moto o de cualquiera de sus elementos, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente inexistente.

20. No entregar en una ocasión a la empresa, (sin causa de fuerza que lo impida) los albaranes de facturación al cliente.

Artículo 46. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

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

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

3. Ausencias sin justificación por tres días, sean o no consecutivos, durante un período de treinta días, aun cuando hayan sido sancionadas independientemente.

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

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

6. El uso no autorizado y con carácter personal de los medios de producción de la empresa, dentro o fuera de la jornada laboral, cuando el mismo sea contrario a las normas internas de la empresa a estos efectos, tendrán también la consideración de medios de producción los equipos y útiles informáticos.

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

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

9. La embriaguez habitual probada dentro de la jornada laboral y que repercuta negativamente en el trabajo. No será requisito exigible la apreciación de la nota de habitualidad, cuando la ingesta de alcohol o drogas, pudiera suponer la potencial causación de una situación de peligro.

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

11. 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, además de conductas xenófobas, sexistas o racistas.

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

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

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

15. Originar riñas y pependencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

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

17. El abuso de autoridad.

18. 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.

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

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

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

22. Cuando las faltas prevenidas en el Apartado 11 del Artículo anterior se produzcan en dos ocasiones en el periodo de seis meses, y cuando la falta se cometa con abierta vejación hacia el trabajador con menosprecio de su condición de origen, sexo, color, raza o cualquier otra naturaleza, será considerara como falta muy grave.

23. Realizar cualquier tipo de negociación comercial o de industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, cuando se trate de actividad concurrente. Así mismo se considerará muy grave la aceptación de recompensas o favores en relación con su puesto de trabajo o actividad de la Empresa.

24. Falsear el albarán del servicio imitando firmas de los clientes o destinatarios o liquidando en el mismo importes distintos a los del servicio realizado.

25. No entregar a la empresa en dos o más ocasiones en el plazo de 120 días los albaranes de facturación al cliente, sin causa de fuerza mayor que lo impida.

Artículo 47. Sanciones.

A) 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:

1) Por falta leve:

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

2) Por falta grave:

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

3) Por falta muy grave:

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

B) 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 la sección sindical de la representación a la que el trabajador pertenezca.

Para la imposición de sanciones a afiliados de cualquier sindicato que la empresa tenga conocimiento de tal condición, será obligatoria la iniciación de Audiencia Previa a la sección sindical correspondiente cuando se trate de faltas graves y/o muy graves.

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

Artículo 48. Prescripción de las faltas.

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras prescribirán en los siguientes plazos a computar desde la fecha de conocimiento cabal de quien tenga la facultad disciplinaria y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión:

- Faltas leves: prescribirán a los diez (10) días.
- Faltas graves: prescribirán a los veinte (20) días.
- Faltas muy graves: prescribirán a los sesenta (60) días.

Artículo 49. Abuso de autoridad.

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

Artículo 50. *Cláusula de Género Neutro.*

En el texto del Convenio, en ocasiones, se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

Disposición adicional primera. *Garantía SMI.*

Las partes acuerdan que durante la vigencia del Convenio, en caso de que el salario mínimo interprofesional sea superior al salario base establecido para los distintos grupos, se incrementará éste hasta la cuantía mínima fijada para el salario mínimo interprofesional previa compensación y absorción del resto de los conceptos sujetos a cotización, al objeto de que en cómputo anual la suma de todos los conceptos experimente la misma variación prevista y pactada en este Convenio.

Tabla salarial 1 de agosto a 31 de diciembre de 2019

Grupo	Nivel	Salario base – Euros	Paga extra verano – Euros	Paga extra navidad – Euros	Total anual – Euros
I	–	1.371,43	1.371,43	1.371,43	19.200,00
II	–	1.235,71	1.235,71	1.235,71	17.300,00
III	–	1.135,71	1.135,71	1.135,71	15.900,00
IV	Acceso.	1.000,00	1.000,00	1.000,00	14.000,00
	Senior.	1.028,00	1.028,00	1.028,00	14.400,00
V	–	900,00	900,00	900,00	12.600,00