

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo y Mujer

- 41** *RESOLUCIÓN de 2 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Serprom Auxiliares de Servicios y Mantenimiento, Sociedad Limitada” (código número 2815102).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Serprom Auxiliares de Servicios y Mantenimiento, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 14 de octubre de 2009, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto; en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 6.1.a) del Decreto 150/2007, de 29 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Mujer, esta Dirección General

RESUELVE

- 1.º Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
- 2.º Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 2 de febrero de 2010.—El Director General de Trabajo, Javier Vallejo Santamaría.

CAPITULO I

ARTICULO 1.- Ámbito de aplicación.- El presente Convenio Colectivo, establece las bases para las relaciones laborales existentes entre la Empresa “Serprom Auxiliares de Servicios y Mantenimiento, S. L.” y sus trabajadores.

ARTICULO 2.- Ámbito Territorial.- Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa en todo el territorio de la Comunidad Autónoma de Madrid.

ARTICULO 3.- Ámbito temporal.- El presente Convenio entrará en vigor con carácter retroactivo desde el día 1 de Enero de 2.009 con independencia de la fecha de su publicación en el BOCAM, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre del 2.012. Los primeros cuatro años serán las cuantías que se encuentran en el convenio más el I. P. C. No obstante, para evitar el vacío normativo que en otro caso se producirá una vez terminada su vigencia inicial y siempre que no se medie denuncia se prorrogará anualmente por reconducción tácita.

ARTICULO 4.- Constitución Comisión Negociadora.- La Comisión Negociadora del Convenio se constituirá en la primera semana del mes de noviembre del último año de vigencia de este convenio, pactado en el artículo 3.

ARTICULO 5.- Ámbito personal.- Se regirán por el presente Convenio Colectivo la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en la empresa. En cuanto a los altos cargos se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas, aplicables a estos casos.

ARTICULO 6.- Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.- Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituirán un todo orgánico e indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones en él pactadas suponen las de la totalidad.

Por ello, si por disposición legal o resolución de la jurisdicción competente se modificara o no aprobara alguna de las cláusulas aquí pactadas y este hecho – a juicio de cualquiera de las partes – desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio Colectivo, deberá éste ser renegociado por la propia Comisión Negociadora.

ARTICULO 7.- Compensación, absorción y garantía “ad personam”.- Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

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

ARTICULO 8.- Comisión Paritaria.-

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio que estará integrada por 2 miembros de la representación sindical firmante, e igual número total por la representación empresarial.
2. La comisión fija como sede de las reuniones el domicilio del centro de trabajo de la Empresa (Avd. Ciudad de Barcelona nº 110, de Madrid).
3. La comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.
4. Ante cualquier discrepancia en la interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo las partes se adhieren al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid o similar.
5. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas.
6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:
 - a. Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
 - b. Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
 - c. Seguimiento de la aplicación de lo pactado en este convenio.

CAPITULO II**ORGANIZACIÓN DE TRABAJO**

ARTICULO 9.- Principios Generales.- La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

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

ARTICULO 10.- Normas.- La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a. La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- b. La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- c. La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios de la actividad.
- d. La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, herramientas, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la Empresa y de sus clientes.
- e. La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.
- f. La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.
- g. La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, sean con incentivos o sin él, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.
- h. El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio, a nivel individual incluso en los casos de disconformidad, expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente. A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el art. 8º de este Convenio, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios.

CAPITULO III

PRESENTACION DEL TRABAJO

ARTICULO 11.- Formación.- Las partes firmantes se someten al subsistema de formación profesional continua regulado en el Real Decreto 1046/2003, de 1 de Agosto, y Orden Ministerial de 13 de Febrero de 2.004, o normativa que les sustituya.

ARTICULO 12.- Confidencialidad.- El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de las empresas usuarias en las que se presten los servicios, todo ellos de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

CAPITULO IV

CLASIFICACION DEL PERSONAL

SECCION 1. CLASIFICACION SEGÚN LA PERMANENCIA

ARTICULO 13.- En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente en cada momento.

Será personal contratado para obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la Empresa.

Será personal eventual aquél que ha sido contratado por La Empresa con ocasión de prestar servicios para atender la exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la Empresa o lo realizado para ferias, concursos – exposiciones. La duración máxima del citado contrato será de doce meses dentro de un periodo de dieciocho meses.

Será personal interino, aquél que se contrate para sustituir a otro de la Empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia especial, cumplimiento de sanciones, etc.

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

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

ARTICULO 14.- Contratos Indefinidos.- A los efectos previstos en la Ley 63/1997, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos a partir del 17 de mayo de 1.998 pueden ser transformados en indefinidos en los términos establecidos en la citada Disposición o disposiciones que le sustituyan.

SECCION 2. CLASIFICACION SEGÚN LA FUNCION

ARTICULO 15.- Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de una categoría profesional determinada y definida en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retribuido que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior.

ARTICULO 16. Clasificación General.-

El personal que preste sus servicios en La Empresa se clasificará, por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal directivo, titulado y técnico.
- II. Personal administrativo, técnico de oficinas y de ventas.
- III. Personal de mandos intermedios.
- IV. Personal operativo.
- V. Personal de oficios varios.
- VI. Personal subalterno.

I. Personal directivo, titulado y técnico.- En este grupo se comprenden.

- a) Director General.
- b) Director Comercial
- c) Director Administrativo
- d) Director de Operaciones
- e) Director de Personal
- f) Jefe de Personal

II. Personal Administrativo, técnico de oficina y ventas.- En este grupo comprenden:

A) ADMINISTRATIVOS.-

- a) Jefe de Primera
- b) Jefe de Segunda
- c) Oficial de Primera
- d) Oficial de Segunda
- e) Auxiliar
- f) Telefonista
- g) Grabador de datos
- h) Aspirante

B) PERSONAL DE VENTAS.-

- a) Jefe de Ventas
- b) Técnico comercial
- c) Vendedor – Promotor

III. Personal de Mandos Intermedios.- En este grupo se comprenden:

- a) Encargado General
- b) Supervisor
- c) Jefe de Tráfico

IV. Personal Operativo.- Comprenden las siguientes categorías:

- a) Recepcionista
- b) Técnico de mantenimiento
- c) Auxiliar de servicios y/o mantenimiento
- d) Conductor
- e) Auxiliar de recepción e/o información y Operador/a
- f) Motorista
- g) Repartidor
- h) Telefonista de Servicios
- i) Azafato/a

V. Personal de Oficios Varios.- Comprenderá:

- a) Encargado
- b) Oficial de Primera
- c) Oficial de Segunda
- d) Ayudante
- e) Peón
- f) Aprendiz
- g) Reponedor
- h) Cajero
- i) Mozo
- j) Carrista
- k) Aparcacoches

VI. Personal Subalterno.- Lo integran:

- a) Ordenanza
- b) Almacenero
- c) Botones

ARTÍCULO 17.- Personal directivo, titulado y técnico.-

- a) **Director General.**- Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus áreas.
- b) **Director Comercial.**- Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido y planifica, controla y programa la política comercial y de marketing de la Empresa.
- c) **Director Administrativo.**- Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la Empresa.
- d) **Director de Operaciones.**- Es quien con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad del departamento operativo de la Empresa. aplicando sus conocimientos a la planificación y coordinación de los recursos y actividades propias de sus conocimientos.
- e) **Director de Personal.**- Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión, selección, formación y administración de personal en su amplio sentido.
- f) **Jefe de Personal.**- El Jefe de Personal será el responsable de la planificación, programación control y administración del personal de la Empresa.

ARTICULO 18.- Personal Administrativo.-**A) ADMINISTRATIVOS.**

- a) **Jefe de Primera.**- Jefe de Primera es el que provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa. Dependen de él diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.
- b) **Jefe de Segunda.**- Es quien provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende.

- c) **Oficial de Primera.**- Es el empleado 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.
- d) **Oficial de Segunda.**- Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.
- e) **Auxiliar.**- Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.
- f) **Telefonista.**- Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.
- g) **Grabador de datos.**- Es aquel empleado que tiene como misión principal la grabación de datos que le ha sido suministrados para incorporarlos al registro correspondiente.
- h) **Aspirante.**- Es el empleado que se inicia en los trabajos de contabilidad, burocráticos o de ventas, para alcanzar la necesaria práctica profesional.

B) **PERSONAL DE VENTAS.**-

- a) **Jefe de Ventas.**- Es el que, provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la Empresa, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa.
- b) **Técnico Comercial.**- Es el que, bajo las órdenes del jefe de Ventas, realiza para la Empresa funciones de prospección de mercado y de coordinación, en su caso, de vendedores y promotores.
- c) **Vendedor-promotor de Ventas.**- Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la Empresa, y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios de la empresa, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención a los mismos, una vez contratados.

ARTICULO 19.- Personal de Mandos Intermedios.-

- a) **Encargado General.**- Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas y profesionales, con plena responsabilidad y a las más inmediatas órdenes de sus superiores, de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución y asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas

con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados.

- b) Supervisor**.- Es aquel trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el 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.
- c) Jefe de Tráfico**.- Es el empleado, que procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones personales y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores, de una forma más práctica que teórica, cuida y se responsabiliza del mantenimiento de los vehículos, se hace responsable del orden, disciplina, distribución, confección de rutas y asignación del trabajo y ejerce las funciones que le son delegadas.

ARTÍCULO 20.- Personal Operativo.-

- a) **Recepcionista**.- Es la persona mayor de edad y con dominio de, al menos, dos idiomas encargada de realizar las labores descritas para la categoría de auxiliar de recepción y telefonistas, con especial énfasis en las tareas relacionadas con las relaciones públicas de la empresa cliente.
- b) **Técnico de Mantenimiento**.- Es el trabajador mayor de edad con suficiente experiencia y preparación académica que, uniformado o no, realiza las tareas de mantenimiento de las instalaciones de un inmueble, planificando, estudiando y, en su caso, desarrollando los trabajos a realizar, teniendo o no a su cargo, auxiliares descritos en el punto c).
- c) **Auxiliar de servicios y/o mantenimiento**.- Es aquel trabajador mayor de edad que realiza, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares en todo tipo de inmuebles, o fuera de ellos, como control de accesos, reparto de correspondencia y paquetería, cuidado de animales domésticos, conservación y mantenimiento de cuartos y cubos de basura, comprobación y mantenimiento general de luminarias, electricidad, limpiezas generales y periódicas, cerrajería, mudanza y guardamuebles, cobro, expenduría ó venta, almacenaje, distribución, comprobación, etiquetado e inventario de productos y mercancías, y otros servicios auxiliares similares y todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionan con dichas funciones.
- d) **Conductor**.- Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrán desempeñar las funciones de mensajería, transportes de material o personal.
- e) **Auxiliar de Recepción e/o información/Operador/a**.- Es la persona mayor de edad, encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, averiguar sus deseos, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones,

anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las solicitudes de información, de entrevistas o reclamaciones, concierta las mismas, las prepara en sus aspectos formales y, en general, está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la empresa.

f) **Motorista.**- Es el trabajador que encontrándose en posesión del permiso de conducir B1 y/o B2, realiza las labores de mensajería y paquetería en general, poniendo o no a disposición de la empresa el correspondiente vehículo-motocicleta.

g) **Repartidor.**- Es el trabajador que bien andando o en transporte público urbano y/o interurbano realiza funciones de mensajería en general así como la distribución de propaganda y buzoneo.

h) **Telefonista de Servicios.**- Es el empleado mayor de edad que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de la centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

i) **Azafato/a.**- Es la persona mayor de dieciocho años encargada de recibir a los clientes, proporcionar la información que soliciten anunciarles y conducirles ante la personal 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 visitantes a las instalaciones.

ARTICULO 21.- Personal de Oficios Varios.-

a) **Encargado.**- Es el empleado que por sus condiciones humanas y profesionales, con plena responsabilidad y a las más inmediatas órdenes de sus superiores, de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución y asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general sobre el comportamiento y las tareas de sus empleados.

b) y c) **Oficial.**- Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, realiza con iniciativa y responsabilidad todas o algunas tareas laborales propias del mismo con rendimiento correcto, determinado que en aquel caso lo será de primera y en éste de segunda.

d) **Ayudante.**- Es el operario encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad.

e) **Peón.**- Es el operaria mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

f) **Aprendiz.**- Es aquel que está ligado a la Empresa con contrato de formación, por cuya virtud el Empresario, a la vez que utiliza su trabajo, se obliga a enseñarle por si o, a través de otro, alguno de los oficios clásicos.

- g) **Reponedor.-** Persona que se dedica a reponer o distribuir cosas.
- h) **Cajero/a.-** En los comercios, bancos, etc... persona encargada de la caja.
- i) **Mozo.-** Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, según las instrucciones específicas, con tal grado de dependencia jerárquica y funcional. Pueden requerir esfuerzo físico. No necesitan formación específica, aunque ocasionalmente pueda ser necesario un período breve de adaptación.
- j) **Carrista.-** Persona dedicada a la guarda, colocación y apilamiento de carros.
- k) **Aparcacoches.-** Persona que en hoteles, restaurantes y otros establecimientos públicos que se encarga de aparcar los vehículos de los clientes y devolvérselos a la salida.

ARTICULO 22.- Personal Subalterno.-

- a) **Ordenanza.-** Es el trabajador mayor de 18 años que, con elementales conocimientos y responsabilidad se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de la correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.
- b) **Almacenero.-** Es el trabajador subalterno encargado de facilitar los pedidos del personal al almacén llevando el control de sus existencias.
- c) **Botones.-** Es el subalterno menor de 18 años que realiza recados, repartos de correspondencia y documentos y otros trabajos de carácter elemental.

CAPITULO V

INGRESOS

ARTÍCULO 23.- Normas Generales.- Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan.

ARTICULO 24.- Contratos.- Los contratos que se celebren para un servicio determinado, eventual, interino y temporal, y cualquier otro que la Norma así lo exija deberán ser por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente, en materia de empleo, y en especial la mención expresa del servicio para que se contrata, la causa de la eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituido y finalmente la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

ARTÍCULO 25.- Período de prueba.- Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal Directivo, titulado y Técnico: **Seis meses.**

Personal Cualificado: Administrativos, Mandos intermedios y de Oficios Varios:
Tres meses.

Personal Operativo: **Dos meses**, en los que existirá un periodo de adiestramiento de quince días susceptible de ser reducido previo informe del Comité de Seguridad y Salud. No obstante, no existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa en el período de dos años posterior al último contrato.

Personal no Cualificado: **Quince días laborables.**

CAPITULO VI

LUGAR DE TRABAJO, TRASLADOS Y CAMBIOS DE PUESTO

ARTICULO 26.- Lugar de Trabajo.- Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios de la empresa, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Compañía, 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 Macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a una hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal operativo podrá ser cambiado de un lugar de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan más cerca de aquél.

ARTICULO 27.- Desplazamientos.- Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del Artículo 26 donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicios económicos para el trabajador. En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se lo abone el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Sí el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará, durante 2.009 a razón de 0,20 euros el kilómetro, durante toda la vigencia de este convenio. A este respecto, el número de kilómetros será computado a partir de donde finalice el término municipal de la localidad.

ARTÍCULO 28.- Importe de las Dietas.- Durante la vigencia del presente convenio colectivo el Importe de las dietas acordadas será:

	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.	8,50
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.	16,00
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.	14,89
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.	27,76
Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será a partir del octavo día de	22,06

ARTÍCULO 29.- Traslados.- Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

- 1.- Petición del trabajador y/ o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
- 2.- Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
- 3.- Por necesidades del servicio;

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

Los traslados por necesidades del servicio dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

CAPITULO VII

TRABAJOS DE CATEGORIA SUPERIOR E INFERIOR

ARTÍCULO 30.- La Empresa, en caso de necesidad, podrá exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Si el trabajador ocupara el puesto de categoría superior por un periodo superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

CAPITULO VIII

CAUSAS DE EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO

ARTICULO 31.-Causas.- El cese de los trabajadores en la Empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

ARTICULO 32.- Preaviso.- En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses, El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin, incluir en éstos la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la Empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la Empresa en casos de finalización del Contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

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

CAPITULO IX

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSOS Y VACACIONES

ARTICULO 33.- Jornada de Trabajo.- La jornada de trabajo para el año 2.009, será de 1.826 hora anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 166 horas y, para los años sucesivos de vigencia del convenio de 1.815 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 165 horas.

No obstante, si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada, en el mismo o distinto servicio en los dos meses siguientes.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo de la Empresa, en turnos de trabajo de mañana, tarde y noche, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

ARTICULO 34.-Horas extraordinarias.-

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 33 de este Convenio Colectivo. Su importe figura en el Anexo Salarial del presente convenio colectivo. La Empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuirlos o compensarlos con descanso equivalente al precio hora extraordinaria.

2. Valor de la Hora Ordinaria.

El Valor de la Hora Extraordinaria, deberá ser igual o mayor al importe resultante del Valor de la Hora Ordinaria.

ARTICULO 35.- Modificación de Horario.- Cuando, por necesidades del servicio o como consecuencia de su actividad, la Empresa precise la modificación de los horarios establecidos, podrá cambiarlos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTICULO 36.- Descanso semanal.- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable, según necesidades del servicio, de un día y medio ininterrumpido que no necesariamente comprenderá sábados, domingos y festivos.

ARTICULO 37.- Vacaciones.- Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1.-Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la Empresa sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.

2.-Se abonarán por el "total" de la Tabla de Retribuciones del Anexo Salarial, y por los conceptos comprendidos en ella, más el Complemento Personal de Antigüedad.

3.-En los casos que en un trabajador se encuentre en situación de I. T., iniciada con anterioridad al momento en que se estuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán estas disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

No obstante, cuando una trabajadora se encuentre disfrutando las vacaciones y sea baja por maternidad, se interrumpirá el disfrute de las mismas, tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa cuando cause alta por aquel motivo.

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

CAPITULO X.

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

ARTICULO 38.- Licencias.- Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los, casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

- a) Matrimonio del trabajador, quince días.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. Para el caso de intervención quirúrgica que no requiera hospitalización y que requiera reposo domiciliario de familiares hasta segundo grado se tendrá derecho a dos días y cuatro cuando se requiera desplazamiento al efecto. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido. Para la ampliación del permiso por desplazamiento, se tendrán en cuenta los siguientes criterios.
 - hasta 100 kilómetros de distancia, no existirá ampliación
 - de 100 a 300 kilómetros de distancia, un día de ampliación de permiso
 - de 300 kilómetros en adelante, dos días de ampliación de permiso
- c) Durante un mínimo de dos días para traslado de su domicilio.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.
- e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.
- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietas de uno u otro cónyuge, y previa justificación tendrán derecho a un día de licencias para asistir a la boda.
- g) Por bautizo de un hijo o nieto, tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.
- h) Un día de permiso por Primera Comunión de un hijo o nieto.

ARTICULO 39.- En el Ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con antelación mínima de 18 horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, la Empresa, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

ARTICULO 40.- Excedencia.- Las excedencias serán de dos clases, voluntaria y especial.

La excedencia voluntaria es la que deberá concederse por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso establecidos en este Convenio, al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia el haber alcanzado en la Empresa una antigüedad de al menos 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

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

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, que, en todo caso, requerirá la autorización expresa de la empresa, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con 15 días naturales de antelación a su vencimiento.

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

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

ARTICULO 41.- Dará lugar a excedencia especial alguna de las siguientes circunstancias:

1. Nombramiento para cargo político o designación para cargo de representación sindical, cuando su ejercicio sea incompatible con los servicios a la Empresa.
2. Enfermedad o accidente una vez transcurrido el periodo máximo de incapacidad temporal (18 meses) y por el tiempo hasta que el trabajador reciba la Resolución del INSS sobre la calificación no de Invalidez.
3. La retirada temporal del carné de conducir, en la categoría de Conductor.

4. El resto de excedencias no reguladas en este y anterior artículo, se registrarán por lo previsto en la legislación vigente.

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezca las causas que motivaron la excedencia.

De no producirse el reingreso en el plazo establecido, el excedente causará baja definitiva en la Empresa.

ARTICULO 42.-Permisos sin sueldo.- Los trabajadores que lleven, como mínimo un año en la Empresa podrán solicitar permiso, sin sueldo, que la Empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderán, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a 15 días naturales, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla de la Delegación.

CAPITULO XI

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

ARTICULO 43.- Principios 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/ras 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/as, 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 planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización características y complejidad, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores. Procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar 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, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de alguna medida

preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la de aquellos 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 a cerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenidos o evitados. Se informara así mismo a los Delegados de Prevención o en su defecto a los presentantes legales de los trabajadores.

Información.- A la firma del presente Convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre Empresa y Delegados/as de Prevención o Comités de Seguridad y Salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada. Pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

Formación. La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores afectados, en los temas relacionados con el servicio y acorde con los trabajos a realizar V los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación y planificación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto en otras horas pero con el descuento de aquella del tiempo invertido la misma.

Dicha formación se consultara previamente con los Delegados de Prevención informado de los estamentos que realicen esta formación.

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 lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médico publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, así como los aprobados por la empresa, y que se reflejan en la Planificación de Vigilancia de la Salud, en función del puesto ocupado.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptuaran, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos 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 los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté 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 responsabilidades 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 pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Protección de Trabajadores Especialmente sensibles a determinados Riesgos:

1.- El empresario garantizará 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 riesgos y, en función de estas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias con la empresa o cuando así esté 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 más 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 la evaluación de los trabajadores y trabajadoras, 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.

Aun no teniendo el carácter especialmente sensibles a determinados riesgos en los términos previstos en la Ley de Prevención de riesgos Laborales, se mantendrá la mejora social prevista para las personas trabajadores de mayor edad o salud delicada consistente en proporcionarles puestos de trabajo ó funciones con un menor esfuerzo físico y con menor responsabilidad.

Equipos 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 que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo sobre Equipos de protección Individual (EPI'S). Por su parte los trabajadores/as deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar-adequadamente 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 o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPI'S se procurará sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los Comités de Seguridad y salud de centro y de empresa. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo. Se entregara la ficha técnica de los medios de de protección a lo Delegados/as de Prevención para comprobar, entre otras cosas, las 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 a su adquisición, con la representación legal de los trabajadores y más concretamente, con los comités de Seguridad y Salud y Delegados/as de Prevención de los centros de trabajo o de empresa. Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

El empresario, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad debe adoptar las técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación Manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 187/1997/ de 14 de Abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación Manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condicione ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los trabajadores.

Consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores/as tiene derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En la empresas donde exista representación legal de los trabajadores/as, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes. Delegados de Prevención y Comités le Seguridad y Salud. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riegos laborales. El número de Delegados/as de Prevención dependerá del total de trabajadores de una empresa o centro. En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 4 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal. Y en la empresas de 50 ó más trabajadores en el número de Delegados de Prevención sellará entre dos y ocho 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 y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los Delegados le 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 mas trabajadores. En las empresas que no se cuente con

Comité de Seguridad y Salud, las competencias atribuidas a dicho comité, serán asumidas por los delegados de prevención

Servicios de Prevención.

De conformidad con el Art. 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Labores, Servicios de Prevención, entre otras funciones, proporcionaran a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella

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 información y formación de los trabajadores.

La prestación los primero auxilios y planes de emergencia.

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

Los servicios de prevención pueden ser propios, ajenos y mancomunados: Servicio de Presencia Propio (Artículo 14 RD 39/1997 de 17 de enero).- el empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.

Que tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen algunas de las actividades incluidas en el anexo I del RD citado.

Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral.

CAPITULO XII

FALTAS Y SANCIONES

ARTICULO 44.- Faltas de personal.- Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves

En la aplicación de las sanciones se tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

ARTÍCULO 45.-Faltas leves.-

Se consideran faltas laborales de carácter leve:

- a) La de descuido, error o demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo o en la conservación del material.
- b) De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el período de un mes, inferiores a quince minutos, siempre que de estos retrasos no se deriven, por la especial función del trabajador, graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga recomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave o muy grave.
- c) No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

ARTICULO 46.- Faltas Graves.-

Son faltas calificadas graves, las siguientes:

- a) De una a tres faltas de puntualidad superiores a quince minutos, cometidas en el periodo de un mes.
- b) Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La desobediencia a sus superiores en acto de servicio. Si la desobediencia implica quebranto manifiesto para el trabajo, o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- e) Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.
- f) Falta de respeto y consideración a compañeros, mandos, público o terceros en general.
- g) Discusiones molestas con los compañeros de trabajo en presencia del público o no.
- h) No comunicar a la Empresa el parte de baja médica o los correspondientes de confirmación.
- i) La reincidencia en más de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

ARTICULO 47.- Son faltas muy graves.-

Se calificarán como muy graves:

- a) Tres faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada en el período de seis meses durante el año.
- b) La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

- c) Hacer desaparecer, inutilizar, o causar desperfecto en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres o documentos de la empresa o cliente de forma intencionada.
- d) La embriaguez durante la prestación del servicio.
- e) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa.
- f) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o aquellas que aun sin haber sido expresamente declaradas como tales, perjudiquen o estén en abierta pugna con su trabajo en la empresa.
- g) Los malos tratos de palabra y obra, abuso de la autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a los compañeros y subordinados.
- h) Dormirse estando de servicio.
- i) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de la labor.
- j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de un período de seis meses desde la primera.
- k) El abandono, sin causa justificada, del trabajo y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
- l) Entregarse a juegos y distracciones, cualquiera que sean, estando de servicio.
- n) No acreditación documental de las situaciones de enfermedad dentro del plazo de tres días desde que se produjo la contingencia y ello, con independencia de que haya existido notificación verbal a no ser que se acredite la imposibilidad de haberlo hecho.

ARTICULO 48.- Sanciones.-

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en faltas, serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a sesenta días.
- Despido.

La empresa podrá optar entre imponer la sanción y fijar en ese mismo momento las fechas de su cumplimiento ó imponer la sanción y dejar en suspenso las fechas de su cumplimiento hasta que haya caducado el plazo legal para impugnarla judicialmente o exista sentencia firme.

ARTICULO 49.- Prescripción.-La facultad de La Empresa para imponer sanciones, que 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, prescribirá en las faltas leves a los diez días, en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO XIII**DERECHOS SINDICALES**

ARTICULO 50.- Descuento Cuotas Sindicales.- Ambas partes firmantes y de común acuerdo, establecen que la Empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta corriente o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. La Empresa efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario por escrito del trabajador.

CAPITULO XIV**RETRIBUCIONES**

ARTICULO 51.- Disposición General.- Las retribuciones del personal estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el Artículo 33 del presente Convenio.

El pago de las retribuciones del total de la retribución del Anexo Salarial se efectuará por meses vencidos, hasta el día 5 del mes siguiente. No obstante, los complementos variables establecidos en este Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

ARTICULO. 52.- Anticipos.- El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe

de su retribución total mensual de las Tablas que figuran en Anexo Salarial de este convenio más el Complemento Personal de la antigüedad que le pudiera corresponder, cantidad que será descontado en la nómina correspondiente al mes en que se percibe el anticipo.

ARTICULO 53.- Estructura Salarial.- La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor, del presente Convenio Colectivo será la siguiente:

a) Salario Base.

b) Complementos:

1. Personales:

- Antigüedad

2. De puestos de trabajo:

- Plus de actividad
- Plus de responsable de equipo
- Plus de trabajo nocturno

3. Cantidad o calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias

4. De vencimiento superior al mes:

- Gratificación de Navidad
- Gratificación de Julio

5. Indemnizaciones o suplidos (Pluses extrasalariales)

- Plus de Distancia y Transporte
- Plus de Mantenimiento de Vestuario

ARTICULO 54.- Salario Base.- Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

ARTICULO 55.- Complemento Personal de Antigüedad:

Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutaran en concepto de antigüedad, de un complemento periódico por el tiempo de servicio prestado en la misma, desde la fecha de ingreso en ella, consistente en quinquenios del 2,27 por ciento, calculado sobre el salario base vigente en cada momento.

ARTICULO 56.- Complementos de puesto de Trabajo.-

a) Plus de Actividad.- Dicho plus se abonará a los trabajadores de las categorías a las cuales se les hace figurar en el Anexo del presente Convenio. Retribuye la especial dedicación y atención prestada por el trabajador en la ejecución normal de sus funciones.

b) Plus de Responsable de Equipo.- Se abonará al trabajador designado por la empresa que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Supervisor u otro Jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas. El personal que ejerza funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto, de un diez por ciento del salario base establecido en este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

c) Plus de trabajo Nocturno.- Se fija un plus de Trabajo Nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el Art. 33 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Este Complemento, se abonará con los valores que figuran en la tabla correspondiente del Anexo Salarial de este convenio colectivo.

ARTICULO 57.- Complemento de cantidad o calidad de trabajo, Horas extraordinarias.-

Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del presente Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 58.- Complemento de vencimiento superior al mes.- El personal percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1. Gratificación de Verano: Se devengará del 1 de Julio al 30 de Junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 25 de Julio.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de Salario Base más el complemento personal de Antigüedad, en su caso.

2. Gratificación de Navidad: Se devengará del 1 de Enero al 31 de Diciembre. Independientemente de la finalización de devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 22 de Diciembre.

El importe de esta gratificación será de una mensualidad de Salario Base más el complemento personal de Antigüedad, en su caso.

El personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesare durante el mismo, percibirá las gratificaciones extraordinarias aludidas, prorrateando su importe en relación con el tiempo trabajado.

3.- Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades.

ARTÍCULO 59.- Complementos de Indemnizaciones o Suplidos.- (Conceptos extrasalariales)

a) Plus de Distancia y Transporte.- Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía, en cómputo anual de 882,72 € para el año 2.009, y redistribuida en doce pagos, según se establece en la columna correspondiente del Anexo Salarial.

b) Plus de Mantenimiento de Vestuario.- Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente, correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por mantenimiento de vestuario. Su cuantía, según categoría, en cómputo anual y redistribuida en doce pagas, se establece en la columna correspondiente en el Anexo Salarial.

ARTÍCULO 60.- Cuantía de las Retribuciones.- La cuantía de las retribuciones y sus conceptos, aplicables a partir del 1 de marzo al 31 de diciembre de 2.009, para las distintas categorías, es la que figura tanto en el articulado como en las tablas del ANEXO salarial del presente Convenio Colectivo.

CAPITULO XV.- DERECHOS

ARTÍCULO 61.- Uniformidad.- La Empresa facilitara al personal las prendas adecuadas que formen parte del uniforme.

Los trabajadores estarán obligados a devolver la uniformidad que posean de la empresa en el momento de causar baja en la misma. Caso de no realizar la entrega, el coste del uniforme le será descontado en la liquidación correspondiente.

ARTICULO 62.- Jubilación anticipada.- Se desarrollarán formulas de jubilación anticipada que permita la legislación vigente en cada momento.

ARTÍCULO 63.- Contrato de Relevo.- Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la legislación vigente sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

ARTICULO 64.- Seguro de Accidentes.- Ambas partes acuerdan que la empresa concertará una póliza de Seguro a favor de sus trabajadores por una cuantía de 28.799,94.- € en caso de fallecimiento por accidente laboral y 36.554,53.- € en caso de Incapacidad Total para la Profesión por Accidente laboral, Gran Invalidez por Accidente Laboral y por Incapacidad Permanente Parcial por Accidente Laboral.

ARTICULO 65.- Igualdad de oportunidades entre hombres v mujeres.-

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo. Se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva e entre Mujeres y Hombres que entró en vigor en pasado 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades y categorías profesionales.

La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para Favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

En el plazo de tres meses, se negociarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con el fin de cumplir lo dispuesto anteriormente, en el plazo de tres meses, se creara la Comisión de Igualdad, que de manera paritaria, elaborará, implantará y evaluará el Plan de Igualdad (ámbito). Las personas integrantes de dicha Comisión tendrán justificada su ausencia del puesto de trabajo durante el tiempo necesario para desarrollar las funciones encomendadas.

CAPITULO XVI.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL**ARTICULO 66.- Maternidad y excedencias.-****A) Excedencia maternal y 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 los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a los años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o afinidad no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres ó mujeres. No obstante si dos ó 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.

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 grupo profesional o de categoría equivalente.

B) Suspensión del contrato y lactancia:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas interrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período 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 ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha de parto, y sin que se descuente de mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas 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 período 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 el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período 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 los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d el Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento 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

decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

Las trabajadoras, 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 mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho 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 el 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 8 años o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial a que se refiere al artículo 37.5 de ET:

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

La concreción horaria y de terminación del periodo de disfrute corresponde al trabajo o a la trabajadora. La reducción de jornada conllevará 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, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Así mismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquéllos en que deba limitarse la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas.

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 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 ó de mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo función diferente con su estado. El cambio de puesto ó 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 reincorporación a su puesto anterior.

Aun aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiese puesto función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará 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, contemplada 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 incorporarse 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 accidentados si procediera.

En lo 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.

CAPITULO XVII.- CODIGO DE CONDUCTA

ARTICULO 67.- Código de conducta en materia de acoso.-

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

I.- ACOSO SEXUAL.

1.- Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, a tales efectos las partes firmantes del presente preacuerdo expresan su deseo de que todos los trabajadores y trabajadoras sean tratados/as con dignidad, no permitiendo i tolerando el acoso sexual en el trabajo.

2. Se entiende por acoso sexual la situación que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, Hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3.- Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, los mandos de la empresa deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

4.- Los trabajadores tienen derecho a presentar a la empresa una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con rigurosidad, prontitud y confidencialidad extrema. La denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigida a un miembro del departamento de recursos humanos de la empresa.

5.- Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de

carácter sexual, será considerada como falta muy grave, de conformidad con el artículo 21.c.25º del presente Convenio Colectivo. En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto señalado, con independencia de la responsabilidad penal en que, potencialmente, pudiera incurrir.

II.-ACOSO MORAL

1.- Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral. También el trabajador y la trabajadora tienen derecho a una protección real y eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.- La situación de acoso moral se produce, cuando una persona o mas (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra, a una violencia psicológica por sistema, de manera reiterada y durante un período de tiempo prolongado. El acoso moral pretende y se encamina a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.

3.- Este tipo de conductas son indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que las sufre, por esto, además de ser sancionadas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas mediante la aplicación de un procedimiento interno de conflictos, que sin desechar y con independencia de la posible utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o la trabajadora acosados, permita actuar con la mayor prontitud, rigurosidad y confidencialidad ante la denuncia protegiendo en todo caso y momento la intimidad del trabajador o la trabajadora presuntamente acosado/a.

4.- Las partes firmantes del presente Acuerdo, o, conscientes de la importancia que te fenómeno laboral, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad libertad de todos los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su jornada aboral en el ámbito de la empresa.

DISPOSICION FINAL UNICA .-

Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia de presente Convenio se publicará alguna disposición distinta de las mencionadas, que afectara al contenido del presente Texto, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

DISPOSICION PRIMERA .

La Empresa y los representantes de los trabajadores velarán en todo momento por dar cumplimiento a lo previsto en la Ley 39/1999, de Conciliación de la vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, o aquella que en el futuro la pudiera sustituir.

Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que entro en vigor el pasado 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales.

DISPOSICION ADICIONAL SEGUNDA.

Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia de presente Convenio se publicará alguna disposición distinta de las mencionadas, que afectara al contenido del presente Texto, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

DIPOSICION ADICIONAL TERCERA.

La subida salarial para la vigencia del presente Convenio será la que se especifica a continuación para cada uno de los años de vigencia:

Año 2009 subida 1,4%

Año 2010 subida del IPC real publicado por el INE mas el 0,5% sobre la tabla definitiva de 2009, en el caso de que el IPC resultara negativo no se detraeran las tablas en ningún caso.

Año 2011 subida del IPC real publicado por el INE mas el 0,75% sobre la tabla definitiva de 2010, en el caso de que el IPC resultara negativo no se detraeran las tablas en ningún caso.

Año 2010 subida del IPC real publicado por el INE mas el 1% sobre la tabla definitiva de 2011, en el caso de que el IPC resultara negativo no se detraeran las tablas en ningún caso.

DIPOSICION ADICIONAL CUARTA.

Todos los artículos que contengan cantidades económicas se revisaran cada uno de los años de vigencia con la misma subida que las tablas salariales.

ANEXOS SALARIALES

ANEXO 1 : TABLA DE RETRIBUCIONES AÑO 2.009

Categoría	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total	Horas Extras	Horas Nocturnas
<u>I. PERSONAL DIRECTIVO</u>							
Director general	1.101,64 €		73,56 €		1.175,20 €		
Director comercial	1.045,76 €		73,56 €		1.119,32 €		
Director administrativo	1.045,76 €		73,56 €		1.119,32 €		
Director de personal	1.045,76 €		73,56 €		1.119,32 €		
Director de operaciones	1.045,76 €		73,56 €		1.119,32 €		
Jefe de personal	973,18 €		73,56 €		1.046,74 €		

II PERSONAL ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO

Administrativos

Jefe de primera Administrativo	937,16 €		73,56 €		1.010,72 €		
Jefe de segunda Administrativo	820,21 €		73,56 €		893,77 €		
Oficial de primera Administrativo	704,08 €		73,56 €		777,64 €	7,92 €	0,57€
Oficial de segunda Administrativo	674,24 €		73,56 €		747,80 €	7,25 €	0,57€
Auxiliar administrativo	650,00 €		73,56€		723,56 €	6,30 €	0,57€

Categoría	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total	Horas Extras	Horas Nocturnas
Carrista	625,00 €		73,56 €	5,00 €	703,56 €	4,79 €	0,35 €
Aparcacoches	625,00 €		73,56 €	15,00 €	713,56 €	4,79 €	0,35 €
Reponedor/a	625,00 €		73,56 €	5,00 €	703,56 €	4,79 €	0,35 €
Cajero/a	625,00 €		73,56 €	5,00 €	703,56 €	4,79 €	0,35 €
Mozo/ operario/a	625,00 €		73,56 €	5,00 €	703,56 €	4,79 €	0,35 €

VI PERSONAL SUBALTERNO

Ordenanza	630,00 €		73,56 €	32,83 €	736,39 €	4,79 €	0,35 €
Almacenero	625,00 €		73,56 €	32,83 €	731,39 €	4,79 €	0,35 €
Botones	625,00 €		73,56 €	32,83 €	731,39 €	4,79 €	0,35 €

Categoría	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total	Horas Extras	Horas Nocturnas
-----------	--------------	----------------	-----------------	----------------	-------	--------------	-----------------

IV PERSONAL OPERATIVO

Recepcionista	640,00 €		73,56 €	44,02 €	757,58 €	5,27 €	0,35 €
Técnico de mantenimiento	644,24 €		73,56 €	44,02 €	761,82 €	5,85 €	0,44 €
Auxiliar de servicios y/o mant.	640,00 €		73,56 €	44,02 €	757,58 €	5,27 €	0,35 €
Conductor	640,00 €		73,56 €	44,02 €	757,58 €	5,27 €	0,35 €
Auxilia de recepción e información	640,00 €		73,56 €	44,02 €	757,58 €	5,27 €	0,35 €
Motorista	640,00 €		73,56 €	44,02 €	757,58 €	5,27 €	0,35 €
Telefonista de servicios	640,00 €		73,56 €	44,02 €	757,58 €	5,27 €	0,35 €
Azafato/a	640,00 €		73,56 €	44,02 €	757,58 €	5,27 €	0,35 €

V PERSONAL DE OFICIOS VARIOS

Encargado	690,27 €		73,56 €	17,00 €	780,83 €	8,20 €	0,44 €
Oficial de primera	644,24 €		73,56 €	32,83 €	750,63 €	7,50 €	0,44 €
Oficial de segunda	640,00 €		73,56 €	32,83 €	746,39 €	7,10 €	0,44 €
Ayudante	630,00 €		73,56 €	32,83 €	736,39 €	4,79 €	0,44 €
Peón	625,00 €		73,56 €	32,83 €	731,39 €	4,79 €	0,35 €
Aprendiz	625,00 €		73,56 €	32,83 €	731,39 €	4,79 €	0,35 €

Categoría	Salario Base	Plus Actividad	Plus Transporte	Plus Vestuario	Total	Horas Extras	Horas Nocturnas
Telefonista	630,00 €		73,56 €		703,56€	6,25 €	0,57€
Grabador de datos	640,00 €		73,56 €		713,56€	6,75 €	0,57€
Aspirante	625,00 €		73,56 €		698,56€	4,79€	0,35€
Personal De Ventas							
Jefe de Ventas	973,18 €	116,78 €	73,56 €		1.163,52 €		
Técnico Comercial	925,00 €	64,75 €	73,56 €		1.063,31 €		
Vendedor	704,08 €		73,56 €		777,64 €		
III MANDOS INTERMEDIOS							
Encargado General	918,78 €	137,82 €	73,56 €		1.130,16 €		
Supervisor	690,27 €	69,03 €	73,56 €		832,86 €		
Jefe de tráfico	918,78 €	91,88 €	73,56 €		1.084,22 €		

(03/8.695/10)