

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Educación y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Pamares Servicios Integrales, Sociedad Limitada” (código número 28100132012011).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Pamares Servicios Integrales, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 21 de junio de 2011; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) 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; en el Decreto 11/2011, de 16 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y el Decreto 98/2011, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Educación y Empleo, 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 4 de octubre de 2011.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "PAMARES SERVICIOS INTEGRALES, S.L.

Las partes firmantes de este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación, obligando a los trabajadores y empleadores en él incluidos durante el tiempo de vigencia del mismo.

CAPÍTULO I*Extensión y eficacia***Artículo 1. Ámbito de aplicación**

El presente Convenio establece las normas por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre Pamares Servicios Integrales, S.L. y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Madrid, tanto en los actuales centros de trabajo como en aquellos otros que pudieran crearse en el futuro.

Artículo 3. Ámbito personal y funcional

El presente Convenio Colectivo afectará a la empresa Pamares Servicios Integrales y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales, quedando exceptuado de su ámbito de aplicación el personal de alta dirección, en que se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas aplicables a estos casos.

Pamares Servicios Integrales, S.L. tiene por objeto la prestación y/o desarrollo de los siguientes servicios y actividades:

- Las de información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones, y de gestión auxiliar, realizadas en edificios particulares por conserjes y personal análogo.
- En general, la comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualesquiera clase de inmuebles, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
- El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos y similares.
- Las tareas de 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.
- La prestación de toda clase de servicios de recepción de personas, conserjería, jardinería, transporte de paquetes y mensajes, mantenimiento técnico de instalaciones de viviendas y locales de negocios, y su reparación, limpieza y conservación, y similares.
- Asimismo, las actividades que sean inherentes, derivadas o complementarias de cuanto antecede.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2011, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

Artículo 5. Denuncia y prórroga

A los efectos legales oportunos, el presente Convenio deberá denunciarse con dos meses de antelación por las partes legitimadas a tales efectos.

La denuncia deberá, realizarse por escrito y necesariamente deberá contener los preceptos que se pretendan revisar, así como el contenido de dicha revisión.

El presente Convenio se prorrogará y mantendrá su vigencia hasta la fecha en que se suscriba un nuevo convenio que lo sustituya.

Artículo 6. Comisión Paritaria

I. Se establece una Comisión Paritaria que tendrá su sede en calle Nueva, 16 (Esq. Pocito de las Nieves), en las Rozas de Madrid y desempeñará las siguientes funciones:

- a) Las de interpretación y aplicación del Convenio
- b) Las de seguimiento del conjunto de los acuerdos

II. Los acuerdos que alcance la Comisión Paritaria en cuestiones relacionadas con el presente Convenio se considerarán parte de él y tendrán su misma eficacia y obligatoriedad. Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro.

III. La Comisión Paritaria estará compuesta por un miembro representante de los trabajadores e igual número de representantes de la empresa.

Artículo 7. Compensación, absorción y garantía ad personam

Las retribuciones establecidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Aquellos trabajadores que en el momento de la entrada en vigor del Convenio tuviesen reconocidas y vengan gozando de condiciones económicas superiores, consideradas globalmente y en cómputo anual, a las que correspondiera percibir por aplicación de este Convenio, serán respetadas como derecho adquirido por el trabajador, examinadas en su conjunto y en cómputo global.

Artículo 8. Unidad de convenio y vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo, constituirán un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

La modificación de alguna de las condiciones establecidas en el mismo, por disposición legal, resolución de autoridad administrativa o resolución judicial, por suponer la ruptura del equilibrio de las respectivas contraprestaciones, determinará el que las partes vuelvan a reunirse con el fin de negociar, tanto en el aspecto en cuestión como en su conjunto, el resto de lo convenido y de esta forma proceder al restablecimiento del equilibrio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 9. Principios rectores de la organización de la empresa

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 propios de la actividad.
- d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, 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 en 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.

Artículo 10. Organización del trabajo

La organización del trabajo y la determinación de los sistemas y métodos que han de regularlo, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente y en el presente Convenio, es facultad de la Dirección de la empresa, quien la llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus atribuciones de ordenación económica y técnica, dirección, control y emanación de las normas, procedimientos e instrucciones necesarias para la realización de las actividades laborales correspondientes; todo ello en el máximo respeto a los derechos de los trabajadores y a la dignidad de las personas, sin discriminación alguna y notificándolo a los representantes de los trabajadores cuando así venga exigido por disposición que resulte de aplicación.

Artículo 11. Ejecución de tareas

El trabajador está obligado a ejecutar diligentemente cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría y competencia profesional, y, si observara entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material o en los instrumentos, estará obligado a dar inmediatamente cuenta a su empresa.

Artículo 12. Mantenimiento de útiles

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, materiales, equipo, vestuario, máquinas (incluidos los Equipos de Protección Individual) que se le confíen para el desarrollo de su trabajo. Estará obligado a mantenerlo en perfecto estado de conservación y limpieza, y será responsable de los desperfectos, deterioros o daños que se produzcan por su culpa o negligencia, tanto en aquellos

útiles, herramientas, etc., como en los locales, dependencias, instalaciones, en los que desempeñen sus actividades.

Artículo 14. Competencia con la empresa

El trabajador/a no podrá realizar actividades que constituyan competencia con la empresa para la que presta sus servicios, trabajando por propia o para terceros, en idéntica actividad a la que desempeña en su trabajo, salvo cuando medie autorización escrita de la empresa. No necesitará esta autorización cuando se trate de completar la jornada máxima legal establecida para el sector al que se dedica la empresa.

Queda prohibido el uso de las herramientas, materiales, útiles, equipos, vestuario, máquinas y productos de limpieza, para uso propio tanto dentro fuera de la jornada laboral.

Artículo 15. Movilidad del personal.

1. La movilidad, tanto la funcional como la que se refiere a los traslados y cambios de puesto de trabajo, está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa, nunca será ejercitada como medida de sanción disciplinaria.

2. La movilidad geográfica vendrá determinada por las necesidades del servicio, sin que implique modificación sustancial de las condiciones de trabajo ni tampoco las consecuencias inherentes a tal declaración salvo que implique el cambio de residencia.

3. Cuando por necesidades del servicio, previa petición del cliente, el número de horas y las condiciones del trabajo varíen no será considerado modificación sustancial alguna, salvo que sea una medida discrecional de la dirección empresarial. La Dirección empresarial quedará comprometida a asignar servicios adicionales, respetando en todo caso los criterios de antigüedad y proximidad del domicilio del trabajador al nuevo centro de trabajo, cuyo objeto será el mantenimiento de las condiciones laborales y económicas de los trabajadores afectados.

4. El cambio se comunicará al trabajador con la suficiente antelación, dándose igualmente cuenta a los representantes de los trabajadores.

CAPÍTULO III

Ingresos y contratación

Artículo 16. Ingresos

En materia de ingresos, se estará expresamente a lo que se establezca en este Convenio y en aquello no regulado se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Período de prueba

Todo el personal de nuevo ingreso, quedará sujeto, salvo pacto en contrario, a un periodo de prueba que, en ningún caso podrá exceder del tiempo fijado para cada grupo profesional en la siguiente escala:

1. Personal Directivo, Técnico y Titulados: seis meses
2. Personal de Mandos Intermedios: dos meses
3. Personal Administrativo: dos meses
4. Personal Subalterno y de Oficios Varios: un mes
5. Personal no Cualificado (Operarios): un mes

En la contratación en la que se establezca una duración inicialmente indefinida, el período de prueba será de dos meses para los trabajadores de los apartados 2, 3, 4 y 5 de la escala de este artículo.

Sólo se entenderá que el contrato de trabajo está sujeto al período de prueba si así consta por escrito.

Durante el período de prueba, la empresa y el trabajador podrán resolver el contrato sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna. Transcurrido el periodo de prueba, el trabajador ingresará en la empresa como fijo de plantilla, a menos que haya sido contratado como eventual, interino o para obra o servicio determinado, computándose a todos los efectos el eludido período.

Artículo 18. Reconocimiento médico

El personal de la Empresa vendrá obligado a someterse, una vez iniciada la relación laboral un examen médico anual, entregándose una copia al interesado.

Artículo 19. Igualdad en el trabajo

Se entenderán nulos y sin efecto, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la dirección de la empresa que contengan discriminaciones desfavorables, por razón de edad, o cuando contengan discriminaciones favorables o adversas en el empleo, así como en materia de retribu-

ciones, jornada y demás condiciones de trabajo por circunstancias de trabajo por circunstancias de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas y políticas, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos.

Artículo 20. Contratación

Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán ser contratados a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento. Igualmente se atenderán a las disposiciones legales vigentes, en cuanto a las formalidades y requisitos del contrato.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad deberán formalizarse por escrito de conformidad con la legislación vigente.

Modalidades contractuales:

1. Contrato a tiempo parcial: Se estará a lo dispuesto en la ley 12/2001 o normativa que la desarrolle o sustituya.

Este contrato se entenderá celebrado cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas inferior a la jornada a tiempo completa prevista en el presente convenio.

Esta modalidad podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el supuesto del contrato para la formación que deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente.

2. Contrato en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "ET").

3. Contrato para la formación: Se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del ET.

4. Contrato eventual: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del ET

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses dentro de un período de doce meses.

5. Contrato de obra: Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del ET.

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Este tipo de contrato 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 servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio

7. Preaviso: El trabajador que se proponga causar baja voluntaria en la empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato, deberá comunicarlo a la dirección de la misma con 15 días de antelación a la fecha en que haya de cesar sus servicios, dicha comunicación deberá realizarse por escrito, excepto los mandos intermedios que han de preavisar con 25 días de antelación. El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

Quedan excluidas las consecuencias de este incumplimiento para las personas que por motivos de violencia de género acreditados decida extinguir su contrato de trabajo según lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre. En este supuesto, no se tendrán en cuenta los plazos de preaviso y por lo tanto no existirá ningún descuento en el importe de la liquidación correspondiente.

En el caso de finalizaciones y/o extinciones de contrato, la empresa vendrá obligada asimismo a cumplir el legalmente establecido, el incumplimiento del mismo dará derecho al trabajador a percibir del salario un día por cada uno de retraso en el preaviso citado.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 21. Clasificación profesional

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

Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia profesional.

Las empresa podrá conceder y revocar libremente poderes al personal administrativo que estimen oportuno y siempre que no implique apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que por el otorgamiento de poderes se le conceda.

Artículo 22. Grupos y Categorías profesionales (se enumeran en género neutro)

Grupo 1. Directivos y técnicos:

- Director
- Titulado de grado superior
- Titulado de grado medio

Grupo 2. Administrativos:

- Jefe administrativo
- Oficial administrativo
- Auxiliar
- Telefonista
- Cajero
- Cobrador

Grupo 3. Mandos intermedios:

- Jefe de Servicios
- Encargado general
- Jefe de almacén
- Supervisor o encargado
- Encargado de grupo o edificio

Grupo 4. Subalternos:

- Controlador
- Conserje
- Ordenanza
- Almacenero/listero
- Vigilante
- Botones
- Auxiliar de Servicios

Grupo 5. Personal Operario:

- Especialista
- Peón especializado o cristalero especializado
- Conductor
- Limpiador
- Jardinero
- Mozo/ Peón

Grupo 6. Oficios varios:

- Oficial
- Ayudante
- Socorrista

Definición de categorías profesionales:

Grupo 1. Directivos y técnicos:

- Director. Es el que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programada, planificada y controlada el trabajo en todas sus fases.
- Titulado de grado superior. Es aquel que, aplicando sus conocimientos e investigación, análisis, estudio y preparación de los planes de trabajo, asesora o ejecuta las actividades propias de su profesión, autorizado por título de doctor o licenciado.
- Titulado de grado medio. Es aquel que presta sus servicios al igual que en caso anterior y autorizado por títulos de peritaje, graduado social o análogo.

Grupo 2. Administrativos:

- Jefe administrativo. Empleado que, provisto o no de poder, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa, Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad.
- Cajero. Es el que, con o sin empleados a sus órdenes, realiza bajo su responsabilidad los cobros y pagos generales de la empresa.
- Oficial administrativo. Empleado mayor de veinte años que actúa a las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condi-

ciones adecuadas, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza trabajos de carácter auxiliar que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

- Telefonista/Auxiliar. Empleado que tiene como principal misión estar al cuidado y servicio de una centralita telefónica y/o tareas anexas a dicho cargo.
- Cobrador. Es el empleado que, dependiente de caja, realiza todo género de cobros y pagos por delegación.

Grupo 3. Mandos intermedios:

- Jefe de Servicios o de Departamento. Es el empleado que, a las órdenes inmediatas de la Dirección de la Empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa, y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y diferentes unidades productivas de la empresa.
- Encargado general. Es el empleado, procedente o no del grupo obrero, que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con la responsabilidad consiguiente ante la empresa y a las inmediatas ordenes de la dirección, gerencia o superiores, coordina el trabajo de los supervisores de zona y sector, tramitados a los mismos las órdenes oportunas, e informa a la empresa de los rendimientos del personal, de los rendimientos de productividad y del control del personal y demás incidencias.
- Supervisor o encargado de sector. Es el que tiene a su cargo el control de dos o más encargados de grupo o edificio, siendo sus funciones específicas las siguientes:
 1. Organizar el personal que tenga a sus órdenes de forma que los rendimientos sean normales, que el servicio al que se encuentra adscrito sea efectivo y eficiente, evitando la fatiga de los productores.
 2. Emitir los informes correspondientes para su traslado al encargado general sobre las anomalías observadas y buen rendimiento de trabajo.
 3. Reflejar en los partes diarios de producción y de los rendimientos de trabajo del personal bajo su mandato, informando de las incidencias que hubieren, a fin de que se corrijan dentro de la mayor brevedad posible, subsanándose las mismas y se eviten las reincidencias.
- Encargado de grupo o edificio. Es el que tiene a su cargo el control de diez o más trabajadores, siendo sus funciones específicas las siguientes:
 1. Organizar el trabajo personal que tenga a sus órdenes, de forma que los rendimientos sean normales y eficientes, evitando la fatiga innecesaria de los productores.
 2. Distribuir el trabajo o indicar el modo de realizarlo, teniendo a su cargo, además, la buena administración del material y útiles de los diferentes servicios y la buena utilización de los mismos.
 3. Reflejar en los partes diarios la producción y los rendimientos del personal bajo su mando, además de la calidad del servicio, remitiendo dichos partes a sus supervisores e informando de las incidencias del personal de servicio o de cualquier índole que se produzca.
 4. Entra dentro del campo de su responsabilidad la corrección de anomalías e incidencias que se produzcan.
- Responsable de equipo. Es aquel que, realizando las funciones específicas de su categoría profesional, tiene, además, la responsabilidad de un equipo de tres a nueve trabajadores.

Durante la parte de la jornada laboral, que a tal efecto determine la dirección de la empresa, ejercerá sus funciones específicas de control y supervisión con idéntica responsabilidad que el encargado de grupo o edificio, mientras que en la restante parte de su jornada realizara las funciones propias de su puesto como son jardinero, limpiador, controlador, etc.

Grupo 4. Subalternos:

- Controlador. Es el empleado que, en jornada diurna o nocturna, realiza funciones de vigilancia dentro y fuera de las distintas dependencias que le son asignadas así como su custodia. Deberá realizar un parte diario del servicio prestado en el que conste el control realizado durante la jornada así como las anomalías o incidencias que hayan podido surgir durante el transcurso de la misma.
- Conserje. Serán obligaciones específicas de los trabajadores calificados como Conserjes el mantenimiento de la normalidad en la finca, así como la supervisión de los elementos que tengan encomendados. Tendrá a su cargo el cuidado de los accesos, dependencias y locales donde preste sus servicios de acuerdo con las instrucciones recibidas. Así como recoger y entregar correspondencia y orientar al público que requiera de sus servicios. Estos trabajadores en ningún momento realizarán funciones encomendadas expresamente para el personal de seguridad privada.

- Ordenanza. Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados, dentro o fuera de la oficina, copiar documentos, recoger y entregar correspondencia y orientar al público en la oficina.
- Almacenero/Listero. Es el subalterno encargado de facilitar los pedidos que se precisen por el personal como, asimismo, registrar toda clase de mercancías.
- Vigilante. Es aquel trabajador cuyo cometido consiste en vigilar y garantizar el orden de los útiles y enseres que los trabajadores vayan dejando en el recinto que se tenga destinado, controlando que los mismos sean los que les han sido entregados a los propios trabajadores.
- Botones. Es el subalterno mayor de dieciséis años y menor de dieciocho que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental.

Grupo 5. Personal operario:

- Especialista. Es aquel obrero que con plenitud de conocimientos teórico-prácticos y de facultades, domina en su conjunto de manejo y funcionamiento de los útiles y máquinas industriales no electrodomésticos), propios y adecuados para la limpieza en general y aplica racionalmente y para cada caso el tratamiento adecuado con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia que requiere el uso de materiales, equipos productos, útiles o máquinas, atendiendo, en todo caso, a la vigilancia y mantenimiento de las máquinas, útiles o vehículos necesarios para el desempeño de su misión.
- Peón especializado o cristalero especializado. Es el empleado que realiza funciones concretas y determinadas propias de las empresas de servicios, que sin haber alcanzado la plenitud de conocimientos y facultades para ostentar la categoría de especialista exigen, sin embargo, cierta práctica y especialización, así como atención en los trabajos que impliquen peligrosidad o riesgos.
- Conductor. Es aquel empleado que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, realiza indistintamente las tareas propias del servicio al que está adscrito y las correspondientes a un conductor utilizando el vehículo que ponga a su disposición la empresa para desplazarse con mayor rapidez a los diversos lugares o centros de trabajo o para cualquier otras tareas que les sean ordenadas por la empresa, tales como reparto, distribución del personal o materiales o transporte en general.
- Limpiador. Es el obrero, varón o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque estos sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etcétera, de locales, recintos y lugares, así como cristalerías, puertas, ventanas desde el interior de los mismos o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y voluntad de llevar a cabo aquello que se ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.
- Jardinero. Es el obrero, varón o mujer, mayor de dieciocho años que se dedica al mantenimiento, conservación y creación de parques y jardines.
- Mozo/Peón. Es el empleado encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiera únicamente la aportación de esfuerzo y atención sin la exigencia práctica operativa alguna.

Grupo 6. Oficios varios:

- Oficial. Es el operario que, habiendo realizado el aprendizaje de un oficio determinado, ejecuta con iniciativa y responsabilidad todas o algunas de las labores propias del mismo con rendimiento correcto.
- Ayudante. Es el operario mayor de dieciocho años que realiza funciones concretas determinadas, que no constituyen labor calificada de oficio, o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de este y bajo su responsabilidad.
- Socorrista. Es el trabajador cuyas labores consisten en vigilar, prevenir y atender, brindando respuesta inmediata de rescate acuático y/o primeros auxilios de emergencia a aquellas en situación de riesgo dentro o alrededor del agua.

Artículo 23. Ascensos

Los ascensos de categoría profesional se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

Para ello y en base a la justicia equitativa y social en las empresas, cuando la vacante que haya de cubrirse no pertenezca a categorías de libre designación, se constituirán tribunales para calificar los expedientes de los trabajadores optantes a ascenso de categoría.

Dicho tribunal estará compuesto por la representación del empresario y por la representación de los trabajadores en número no superior a dos.

Las vacantes que se produzcan en el grupo de personal subalterno serán cubiertas preferentemente por el operario procedente de la propia empresa, que por motivos de edad, enfermedad, accidente o casos análogos tenga su capacidad física disminuida.

Principios a tener en cuenta:

- a) Tendrán derecho preferentemente para el ingreso en igualdad de meritos, quienes hubiesen desempeñado o desempeñen funciones en la empresa con carácter eventual o interino, a satisfacción de aquella.
- b) Los aspirantes administrativos con más de dos años al servicio de la empresa ocuparan plaza de auxiliar al cumplir los dieciocho años.
- c) En todo caso, para los ascensos se les dará a la antigüedad un valor del 30 por 100.
- d) Para la promoción no se habrá de discriminar por razones de sexo, estado civil, condición social, ideas, etcétera.
- e) Las convocatorias serán publicadas en el tablón de anuncios de las empresas, al menos, con quince días de antelación.

CAPÍTULO V

Lugar de trabajo

Artículo 24. Lugar de trabajo

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, 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 las concentraciones urbanas e industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos.

El personal de la empresa que desempeñe tareas operativas podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, utilizando, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan más cerca de él, sin que ello suponga una modificación de las condiciones de trabajo.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas.

Artículo 25. Desplazamientos

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 24, donde habitualmente presta sus servicios, 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 le abone además el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento tuviese que realizarse en un vehículo particular del trabajador se abonará a razón de 0,19 euros el kilómetro.

Artículo 26. Importe de las dietas

El importe de las dietas acordadas en este convenio colectivo será el siguiente:

- a) Cuando el trabajador tenga que hacer una comida no principal fuera de su localidad: 3 .
- b) Cuando el trabajador tenga que hacer una comida principal fuera de su localidad: 8 .

Artículo 27. 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 algunas de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta.
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.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido.

Los traslados por necesidades del servicio darán derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que convivan con el trabajador, el transporte gratuito del mobiliario. Los traslados, en todo caso, se llevarán a cabo con arreglo a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Jornada, descanso y vacaciones

Artículo 28. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo efectiva para todo el personal afecto al presente Convenio será de cuarenta horas semanales.

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, y en atención a las necesidades del servicio se podrán establecer diferentes horarios entre las cero y las veinticuatro horas del día, de lunes a domingo.

Artículo 29. Descanso semanal

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal acumulable por periodos de hasta catorce días de un día y medio ininterrumpido. Si por necesidades del servicio no pudiera darse el descanso compensatorio los trabajadores afectados podrán optar por acumular dicho descanso a sus vacaciones anuales o solicitar la acumulación en la libranza del mes.

Artículo 30. Vacaciones

Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las siguientes:

- 1) Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal adscrito al presente Convenio.
- 2) Serán fijadas de acuerdo a las necesidades de los servicios, pudiéndose disfrutar en dos periodos de quince días naturales cada uno de ellos.
- 3) El personal que ingrese o cese en el transcurso del año tendrá derecho al disfrute o cobro de la parte proporcional correspondiente.
- 4) Durante la segunda quincena del mes de diciembre de cada año, la empresa y la representación de los trabajadores, fijarán el calendario laboral, así como las fechas de disfrute, entregando a cada trabajador copia del mismo, contando éstos, en cuanto al disfrute de vacaciones se refiere, con treinta días naturales para manifestar su disconformidad, y, en su caso, preponer a la empresa fechas distintas a las señaladas.

CAPÍTULO VII

Licencias y excedencias

Artículo 31. Licencias retribuidas

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

- a) Por matrimonio, quince días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días naturales si es fuera de la localidad donde resida el trabajador y a más de 200 kilómetros de ella, y dos días si es dentro de la localidad.
- c) Por nacimiento de hijo, dos días naturales, ampliable a cuatro días si es fuera de la provincia.
- d) Un día por boda de parientes hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- e) Durante un día por traslado de domicilio.
- f) El tiempo necesario para la asistencia a los exámenes a que debe concurrir el trabajador por estudios de Formación Profesional, Enseñanza Obligatoria y Universitarios, con previo aviso y posterior justificación.
- j) En los casos de nacimiento 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 horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Licencias no retribuidas

Con motivo de enfermedad muy grave 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 un mes y máxima de tres.

Para la concesión de esta licencia sin sueldo, será obligada 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 en los quince días siguientes a la fecha de la petición que en todo caso deber ser hecha por escrito.

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.

Artículo 33. Excedencias

Las excedencias podrán ser de dos clases: voluntaria y forzosa.

Las solicitudes de excedencia serán resueltas por la empresa en el plazo máximo de dos meses, teniendo en cuenta la necesidad del trabajo y aquellas otras peticiones que se fundamenten en exigencias familiares, terminación de estudios y otras análogas.

1. Voluntaria. La excedencia voluntaria se concederá por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

La empresa concederá la excedencia voluntaria por tiempo no superior a un año, cuando medien fundamentos serios, debidamente justificados, de orden familiar o de terminación de estudios.

Al terminar la situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en igual o similar categoría a la suya.

Se perderá el derecho al reingreso si no fuese solicitado fehacientemente por el interesado antes de expirar el plazo que le fue concedido.

2. Forzosa. Dará lugar a la situación de excedencia forzosa el nombramiento para cargo que haya de hacerse por Decreto, por designación o para cargo electivo.

La excedencia se prolongará por el tiempo que dure el cargo que la determina y otorgará derecho a ocupar la misma plaza que desempeñaba anteriormente y a que se le compute el tiempo de excedencia a efectos pasivos.

Los trabajadores que se encuentren en esta situación deberán solicitar el reingreso en el mes siguiente a su cese en el cargo.

3. Excedencia por maternidad/paternidad: Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo.

En este supuesto quien solicite excedencia por maternidad/paternidad, tendrá derecho a reincorporación automática al término de la excedencia, siempre que se cumplan los plazos legales de preaviso. Los empresarios podrán cubrir las vacantes producidas por la citada excedencia, mediante contratos de interinidad o temporales.

4. Excedencia por cuidados de familiares: Según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En este caso, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo. El trabajador tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y será computable a efectos de antigüedad.

5. Excedencia por violencia de género: De acuerdo a la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, la persona víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia.

El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el Juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

El periodo en que permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato.

CAPÍTULO VIII

Seguridad y salud

Artículo 34. Seguridad en el Trabajo

En todos los centros de trabajo se exigirá el estricto cumplimiento de las medidas y normas contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y demás disposiciones legales. Esta obligación afecta tanto a la Empresa como a los trabajadores, incumbiendo a los representantes de estos la obligación de hacer respetar todas las normas que afecten a la Seguridad y Salud Laboral.

Artículo 35. Salud Laboral

Anualmente todo el personal acogido al presente Convenio Colectivo, que lo solicite, será sometido a un reconocimiento médico, completado con pruebas adaptadas a [os riesgos de enfermedad y accidentes más frecuentes en relación con el puesto de trabajo. Los resultados de [os reconocimientos médicos son absolutamente confidenciales.

Artículo 36. Protección de la mujer embarazada

Cuando la adaptación de las condiciones o del trabajo no resultase 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 certifique el médico de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, esta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

El cambio de puesto o función se llevara a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto. En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o a categoría equivalente, si bien conservara el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

En lo no previsto en este apartado se estará a lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Artículo 37. Maternidad

En supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto.

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas interrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción y acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. Los trabajadores por su voluntad, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o bien se podrá solicitar la acumulación del periodo de lactancia a la baja maternal por un periodo de 23 días laborables para los trabajadores de jornada completa. Para los trabajadores con jornada a tiempo parcial, disfrutaran de dicha acumulación de lactancia en proporción a su jornada laboral. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponderá al trabajador.

Artículo 38. Igualdad de oportunidades

Las partes firmantes de este Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión, o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etcétera. Se pondrá especial atención en cuanto al incumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, la igualdad salarial en trabajos de igual valor. La dignidad de la persona, los derechos inviolables que les son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, la integridad física y moral, son derechos fundamentales de la persona contemplados en la Constitución Española, además de los derechos contenidos en el Estatuto de los Trabajadores de respeto a la intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

Los firmantes del presente Convenio se comprometen a trabajar en la implantación de políticas y valores, con distribución de normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen y mantengan entornos laborales libres de acoso donde se respete la dignidad del trabajador y se facilite el desarrollo de las personas, Por ello manifiestan su compromiso por mantener entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan,

Artículo 39. Protección frente al acoso moral y sexual

Acoso Moral.- Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta some-

ter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad promocional profesional o su permanencia en el puesto, afectado negativamente al entorno laboral.

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

Acoso Sexual y acoso por razón de sexo.- Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradable u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercitada por el/la acosador/a tiene que ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Estos comportamientos deterioran el entorno de trabajo y afectan negativamente a la cantidad del empleo, condiciones laborales y desarrollo profesional de la víctima del acoso.

Medidas preventivas. Normas de comportamiento.-La empresa, como garante de la seguridad y salud laboral de las personas que en ellas trabajan, tiene la obligación de mantener, o cuando menos, promover, un ambiente o clima laboral sano, adoptando las medidas tendentes a evitar que la presentación de servicios de la persona de lugar a lesiones psíquicas o físicas.

El Comité de seguridad y salud establecerá los mecanismos de detención de posibles riesgos psicosociales y, en su caso, procedieran a la evaluación de los mismos y promoverán, adicionalmente, la detención precoz de situaciones de riesgo a través de la vigilancia de la salud.

La política preventiva de la empresa está formada por un conjunto de contenidos y principios que enlazando con sus valores internos de eficacia y responsabilidad en el trabajo muestran el compromiso de la Dirección y los empleados con la Seguridad y el Bienestar dentro de la compañía, así como la mejora continua del entorno para sus clientes.

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario

Artículo 40. Régimen disciplinario

I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la regularización de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador se clasificara atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrá ser sancionada por la dirección de la empresa cualquier infracción de la normativa vigente o incumplimiento contractual, aun en el caso de no estar tipificadas en el presente Convenio.

a) Se considerarán Faltas Leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, en la asistencia al trabajo en un mes.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada aunque sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la Empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como Grave o Muy Grave, según los casos.
3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad absoluta de haberlo hecho, la razón que la motivó.
4. No comunicar a la Empresa los cambios de residencia y domicilio, y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la Empresa.
6. El descuido o la falta de conservación del material de trabaja, cuando no provoque un daño grave a la empresa.

b) Se considerarán Faltas Graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, en un mes.
2. Ausencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, de un día al mes.
3. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los Equipos de protección individual, salvo que de la misma se pueda poner en grave riesgo la segu-

- ridad y salud del empleado o del resto de compañeros o terceras personas, en cuyo caso se considerara como falta muy grave.
4. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifestado de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada como Falta Muy Grave.
 5. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo, para uso particular, sin la debida autorización.
 6. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
 7. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificara como muy grave.
 8. No atender al público con la diligencia debida.
 9. La reincidencia en falta Leve, aunque sea de distinta naturaleza dentro de un trimestre y habiendo mediado comunicación escrita.
 10. Las riñas o discusiones durante el tiempo de trabajo entre compañeros que repercutan el desarrollo normal de la actividad laboral.
 11. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al hecho causante de la baja, salvo que se acredite la imposibilidad absoluta de hacerlo.
 12. El incumplimiento de las órdenes empresariales relativas al cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales o la normativa convencional a estos mismos efectos.
- c) Se considerarán Faltas Muy Graves las siguientes:
1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador
 2. La deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como la transgresión de la buena fe contractual.
 3. La apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa o dependencias del cliente donde se prestaran los servicios.
 4. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la Dirección que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.
 5. La simulación de enfermedad o accidente.
 6. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la Empresa.
 7. Falta notoria de respeto o consideración al público.
 8. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalación, edificios, enseres, mercancías o documentos de la Empresa.
 9. Violar el secreto de la correspondencia o documentación reservados de la Empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.
 10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
 11. La embriaguez y drogodependencia manifestada en la jornada laboral.
 12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
 13. La competencia desleal en el trabajo.
 14. La reincidencia en Falta Grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
 15. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o treinta en un año, así como tres o más faltas de asistencia injustificadas al trabajo en el periodo de 30 días, más de seis en el período de 90 días.
 16. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual. La comisión por un superior de un hecho arbitrario que suponga la vulneración de un derecho del trabajador o trabajadora legalmente reconocido, de donde se derive un perjuicio grave para el subordinado o subordinada.
- d) Sanciones
1. *Falta leve:*
 1. Amonestación verbal
 2. Amonestación escrita
 3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días
 2. *Falta Grave:*
 1. Suspensión de Empleo y Sueldo de 3 a 15 días
 3. *Falta Muy Grave:*
 1. Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días

2. Despido.

Artículo 41. Prescripción

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá mediar acuse de recibo del sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los quince días; en las faltas graves a los veinticinco 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.

Artículo 42. Abuso de autoridad

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de cada empresa de los actos que supongan abuso de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días, debiendo dar contestación al citado escrito en los diez días siguientes a éstos y por escrito.

La Empresa considerará como faltas muy graves y se sancionarán, en consecuencia, los abusos de autoridad que se pudieran cometer sus directivos, jefes, o mandos intermedios.

Se sancionará el abuso de autoridad siempre que un superior cometa un hecho arbitrario con infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y con perjuicio notorio para un inferior.

CAPÍTULO X

*Estructura retributiva***Artículo 43. Disposición General**

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 24 del presente Convenio.

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente convenio tienen carácter de mínimos pudiendo ser mejorados por concesión de la Empresa o contratos individuales de trabajo. Como norma general el pago de los salarios se efectuará mensualmente dentro de los cinco primeros días del mes siguiente devengándose por periodos vencidos.

Artículo 44. 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. De puesto de trabajo:
 - Plus de trabajo nocturno.
 2. Cantidad o calidad de trabajo:
 - Horas extraordinarias.
 - Premio de asistencia.
 3. De vencimiento superior al mes:
 - Paga extra de julio.
 - Paga extra de diciembre.
 4. Indemnizaciones o suplidos:
 - Plus de Transporte.
 - Plus de mantenimiento de vestuario.

Artículo 45. 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 Colectivo y que como tal se detalla en el Anexo I.

El salario base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario reducido, el salario base será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

Artículo 46. Complementos de puesto de trabajo

Plus Nocturnidad

Los trabajadores que desarrollen su trabajo entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente, salvo en los supuestos en los que su salario se haya establecido en consideración a que su trabajo es nocturno por su propia naturaleza, percibirán un complemento por la jornada de trabajo del 10 por ciento de salario base que corresponda a su categoría.

Si las horas trabajadas durante el referido período nocturno son cuatro o más se abonará el complemento como si de la totalidad de la jornada se hubiera realizado en periodo nocturno.

Quedan excluidos del citado complemento todos aquellos trabajadores ocupados en jornada diurna que hubieran de realizar obligatoriamente trabajos en periodos nocturnos a consecuencia de acontecimiento calamitosos o catastróficos y no fuera satisfecho su coste por la empresa a la que presta el servicio.

Artículo 47. Complemento de Cantidad o calidad de trabajo.

1. Horas Extraordinarias

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias por lo que se sujetan a los siguientes condicionantes.

La norma genérica será la compensación con periodos de descanso equivalentes a las horas extraordinarias realizadas, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Sólo se realizarán horas extraordinarias por necesidades del servicio o períodos de puntas de trabajo, siempre que medie autorización por escrito de la Dirección de la Empresa.

Quedan suprimidas las horas extraordinarias habituales.

En ausencia de pacto al respecto la cuantía de las mismas será, al menos, el valor de la hora ordinaria de trabajo.

2. Premio de Asistencia

El/la trabajadora que no haya tenido ninguna falta por ningún concepto a lo largo de seis meses de trabajo, excepto las derivadas de Accidente de Trabajo y la falta de asistencia derivada del ejercicio de huelga legal, percibirá un premio de 60 euros. El personal que realice jornada parcial percibirá este premio en proporción a la jornada real de trabajo que realice.

Al personal que, por ampliación de lo dispuesto en el presente Convenio cause Baja en la Empresa por subrogación a otra, le será liquidada la parte proporcional del Premio de Asistencia que tenga devengada en el momento de la baja, correspondiente a la nueva empresa liquidar a la finalización del año natural el periodo durante el que ese trabajador le haya prestado servicios.

Artículo 48. Complementos de vencimiento superior al mes

El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias, denominadas paga extra de julio y diciembre, siendo el importe de cada una de ellas de una mensualidad de salario base y serán abonadas dentro del recibo mensual de salarios, prorrateándose su importe.

El devengo de las referidas pagas extraordinarias será semestral, la de julio de 1 de enero a 30 de junio y la de diciembre de 1 de julio a 31 de diciembre.

Artículo 49. Complementos de indemnizaciones o suplidos

Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales a todos los efectos, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

1. Plus de 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.

Dicho plus lo percibirán todas las categorías profesionales y se abonará en once mensualidades.

Su cuantía se establece en la columna correspondiente del anexo y se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario reducido, el plus de transporte será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

2. 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.

Se abonará en doce mensualidades y su cuantía se establece en la columna correspondiente del anexo, considerándose siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario reducido, el plus de mantenimiento de vestuario será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

Artículo 50. Absorción y Compensación

Las mejoras salariales contempladas en el presente Convenio serán compensadas y absorbidas.

**Artículo 51. Revisión salarial**

Para el resto de los años de vigencia del Convenio Colectivo 2012-2015, las Tablas Salariales se incrementarán anualmente con las previsiones de IPC del Gobierno que se establezcan en los Presupuestos Generales de cada año. Si este índice desapareciese se tomará la referencia o índice que exista, en su caso, para la revisión de los convenios.

Los efectos de dicha revisión salarial serán desde el día 1 de enero de cada año.

DISPOSICIÓN FINAL

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se aplicará lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y en las disposiciones en vigor y de general aplicación.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2011

	Salario base	Plus transporte	Plus mto. vestuario	Total mensual	Total anual
Grupo 1. Directivos y técnicos					
• Director	1.115,00	105,00		1.220,00	16.765,00
• Titulado de grado superior	850,00	105,00		955,00	13.055,00
• Titulado de grado medio	800,00	105,00		905,00	12.355,00
Grupo 2. Administrativos					
• Jefe administrativo	735,00	105,00		840,00	11.445,00
• Oficial administrativo	690,00	105,00		795,00	10.815,00
• Auxiliar	650,00	105,00		755,00	10.255,00
• Telefonista	640,00	105,00		745,00	10.115,00
• Cajero	650,00	105,00		755,00	10.255,00
• Cobrador	650,00	105,00		755,00	10.255,00
Grupo 3. Mandos intermedios					
• Jefe de Servicios	735,00	105,00	75,00	915,00	12.345,00
• Encargado general	800,00	105,00	75,00	980,00	13.255,00
• Responsable equipo	735,00	105,00	75,00	915,00	12.345,00
• Supervisor o encargado	700,00	105,00	75,00	880,00	11.855,00
• Encargado de grupo o edificio	725,00	105,00	75,00	905,00	12.205,00
Grupo 5. Subalternos					
• Controlador	650,00	105,00	75,00	830,00	11.155,00
• Conserje	670,00	105,00	75,00	850,00	11.435,00
• Ordenanza	650,00	105,00	75,00	830,00	11.155,00
• Almacenero/listero	650,00	105,00	75,00	830,00	11.155,00
• Vigilante	650,00	105,00	75,00	830,00	11.155,00
• Botones	640,00	105,00	75,00	820,00	11.015,00
• Auxiliar de Servicios	650,00	105,00	75,00	830,00	11.155,00
Grupo 6. Personal Operario					
• Especialista	660,00	105,00	75,00	830,00	11.295,00
• Peón especializado o cristalero	650,00	105,00	75,00	830,00	11.155,00
• Conductor	690,00	105,00	75,00	870,00	11.715,00
• Limpiador	670,00	105,00	75,00	850,00	11.435,00
• Jardinero	690,00	105,00	75,00	850,00	11.715,00
• Mozo/ Peón	650,00	105,00	75,00	830,00	11.155,00
Grupo 7. Oficios varios					
• Oficial	750,00	105,00	75,00	930,00	12.555,00
• Ayudante	650,00	105,00	75,00	830,00	11.155,00
• Socorrista	650,00	105,00		755,00	10.255,00

(03/34.664/11)