

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 10** *RESOLUCIÓN de 21 de enero de 2014, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Navalservice, Sociedad Limitada” (código número 28014982012009).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Navalservice, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 24 de abril de 2012, 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, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

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

Madrid, a 21 de enero de 2014.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
“NAVALSERVICE, SOCIEDAD LIMITADA”.
AÑOS 2012, 2013, 2014 Y 2015**

Capítulo I

Aspectos generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*—El presente convenio de trabajo establece las normas básicas en las relaciones laborales entre “Navalservice, Sociedad Limitada”, y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

Art. 2. *Ámbito territorial.*—Las normas de este convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la Comunidad de Madrid y los que pueda establecer en el futuro en la misma comunidad autónoma.

Art. 3. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID. No obstante, los efectos económicos de este convenio se retrotraerán al día 1 de enero de 2012.

La vigencia de este convenio es por el período del día 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2015, prorrogándose tácitamente por períodos anuales, y de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes intervinientes.

Art. 4. *Ámbito funcional y personal.*—El presente convenio será de aplicación a la empresa “Navalservice, Sociedad Limitada”, y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

Art. 5. *Denuncia.*—Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Denunciado el convenio colectivo y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en los artículos 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, mantendrá la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Art. 6. *Comisión paritaria.*—1. Se constituye una comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio, que estará integrada por tres miembros de la representación de los trabajadores e igual número por la representación de la empresa. Todos los sindicatos representados por los firmantes estarán representados en la comisión paritaria al menos con un representante; los restantes puestos se cubrirán en proporción de la representatividad de cada sindicato firmante.

2. La comisión fija como sede de las reuniones los locales de la empresa sitos en la calle Mina del Cotorro, número 1, de Navalcarnero.

3. La comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax 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. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la empresa un miembro como mínimo y el 50 por 100 de la representación sindical anteriormente descrita.

5. La comisión paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

6. 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 por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por mayoría simple de los miembros asistentes a la comisión paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

7. 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.

8. Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones asistentes.

Art. 7. *Compensación, absorción y garantía “ad personam”.*—Las condiciones contenidas en este convenio colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinie-

ren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo.

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría y hasta que las condiciones económicas en cómputo anual sean absorbidas por el presente convenio colectivo para su categoría laboral.

Art. 8. *Vinculación a la totalidad.*—El presente convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

Capítulo II

Organización y prestación del trabajo

SECCIÓN PRIMERA

Dirección, derechos y obligaciones

Art. 9. *Dirección y control de la actividad laboral.*—Como principios generales, la organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo nacional 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.

Es competencia de la empresa la organización general de trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidad de cada sección y departamento, y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

La movilidad funcional, como manifestación de ese poder de dirección, se ejercerá de acuerdo a las necesidades empresariales y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en todo caso, los derechos económicos y profesionales de los trabajadores. A estos efectos los grupos profesionales serán los definidos en el artículo 15 de este convenio.

Art. 10. *Derechos de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquier otro derecho recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

Art. 11. *Deberes de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia y, en todo caso, a las que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten para las especificadas y condiciones del puesto de trabajo a cubrir; cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartan en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; y contribuir a la mejora de la productividad.

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

SECCIÓN SEGUNDA

Clasificación según la permanencia

Art. 12. *Duración de los contratos según su duración.*—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.

Será personal contratado para obra o servicio determinado a aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, gozando de sustantividad propia de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando finalice la obra o el servicio con el cliente.
- 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, siendo decisión de la empresa la selección de los trabajadores adscritos al servicio que cesarán.

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 tengan una duración superior a doce meses en un plazo de dieciocho meses, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, supuestos de excedencia, cumplimiento de sanciones, etcétera.

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

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

Art. 13. *Trabajadores fijos de plantilla.*—Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el tiempo de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere el período de doce meses, dentro de dieciocho meses, con independencia de las contrataciones que pueda llevar a cabo la empresa como consecuencia de los contratos de duración determinada sujetos al empleo protegido.
- c) El personal que, contratado para servicio determinado, siguiera prestando servicio en la empresa una vez terminados aquellos.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio, el sustituido siga prestando servicio de carácter permanente no interino en la empresa.

Art. 14. *Período de prueba.*—Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a 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: Seis meses.
- Personal cualificado: Tres meses.
- Personal administrativo: Tres meses.
- Personal mandos intermedio: Dos meses.
- Personal operativo: Dos meses.
- Personal oficios varios: Dos meses.

El período de prueba pactado no quedará en suspenso en caso situaciones de enfermedad común o accidente no laboral, enfermedad profesional o accidente de trabajo.

Art. 15. *Cese.*—El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Personal del grupo directivo y titulados: Dos meses.
- Administrativos y mandos intermedios: Un mes.
- Operativos y oficios varios externos: Quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, afectando solo a las retribuciones contenidas en la tabla salarial anexa, incluidas las cantidades correspondientes a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período.

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

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo (última uniformidad completa entregada), documentos, etcétera, que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

SECCIÓN TERCERA

Clasificación, categorías y funciones profesionales

Art. 16. *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 empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

Art. 17. *Categorías profesionales.*—Personal estructural interno.

1. Personal directivo y titulado:

- Director general.
- Director administrativo.
- Director de personal.
- Jefe de departamento.
- Titulado de grado superior.
- Titulado de grado medio.

2. Personal administrativo:

- Jefe de primera administrativo.
- Jefe de segunda administrativo.
- Oficial de primera administrativo.
- Oficial de segunda administrativo.
- Auxiliar administrativo.
- Aspirante administrativo
- Telefonista.

3. Mandos intermedios:

- Encargado general de servicios.
- Supervisor.

4. Oficios varios servicios externos:

- Auxiliar de control de servicios.
- Vigilante.
- Auxiliar de atención al cliente.
- Ordenanza.
- Conserje.
- Conductor repartidor.
- Auxiliar de jardinería.
- Auxiliar de archivo.
- Telefonista.
- Oficial de oficios varios.
- Mozo/peón.
- Limpiador/a.

Art. 18. *Personal directivo y titulado de estructura.*

- 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 fases.
- B) 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.
- C) Director de personal: Es quien, con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.
- D) Jefe de departamento: Es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.
- E) Titulado de grado superior o titulado de grado medio: Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grados superiores o en grado medio y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

Art. 19. *Personal administrativo de estructura.*

- A) Jefe de primera administrativo: 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 las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad. Lo será el jefe de compras, así como el jefe de ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillajes el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la dirección comercial de la empresa.
- B) Jefe de segunda administrativo: Es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.
- C) Oficial de primera administrativo: Es el empleado, mayor de veinte años, que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, dando exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.
- D) Oficial de segunda administrativo: 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 técnica administrativa.
- E) Auxiliar administrativo: Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.
- F) Aspirante: Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años que se inicia en los trabajos de contabilidad y burocráticos para alcanzar la necesaria práctica profesional.
- G) Telefonista: Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

Art. 20. *Mandos intermedios de estructura.*

- A) Encargado general de servicios: Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.
- B) Supervisor: Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados,

dando cuenta inmediatamente al 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.

Art. 21. *Oficios varios servicios externos.*

A) Auxiliar de control de servicios: Es el empleado mayor de dieciocho años, debiendo desempeñar las funciones que a continuación se relacionan:

- Información en los accesos, comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones y de gestión auxiliar.
- Comprobación del estado de las calderas e instalaciones generales en cualquier clase de inmuebles para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
- 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, grandes almacenes, almacenes y similares.
- Recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos así como del registro de entradas de documentos, en cualquier clase de edificios e inmuebles, atención y orientación telefónica.

Forma de prestación de los servicios:

1. El trabajador deberá complimentar personal y escrupulosamente las hojas de servicio y demás documentos que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de estos.
2. El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro.
3. El trabajador deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo.

B) Vigilante: desempeñará las mismas funciones que el auxiliar de control de servicios, desempeñando las funciones que a continuación se relacionan:

- Información en los accesos, comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones y de gestión auxiliar.
- Comprobación del estado de las calderas e instalaciones generales en cualquier clase de inmuebles para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
- 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, grandes almacenes, almacenes y similares.
- Recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos así como del registro de entradas de documentos, en cualquier clase de edificios e inmuebles, atención y orientación telefónica.

Forma de prestación de los servicios:

4. El trabajador deberá complimentar personal y escrupulosamente las hojas de servicio y demás documentos que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de estos.
5. El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro.
6. El trabajador deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo.

C) Auxiliar de atención al cliente: Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atendiendo las solicitudes de información. Prestará sus servicios tanto fuera como dentro de la empresa, en exposiciones, congresos, etcétera, hablando normalmente dos idiomas, incluido el de origen.

D) Ordenanza: Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción

- y entrega de correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.
- E) Conserje: Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar las tareas de información y control al público, así como el realizar pequeñas tareas administrativas, pudiendo, además, desempeñar las funciones previstas en el apartado F).
 - F) Conductor/repartidor: Es aquel operario mayor de dieciocho años que, con el carné de conducir suficiente, realiza labores de conducción de vehículos, sea en transportes públicos o privados.
 - G) Auxiliar de jardinería: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que se encargará del mantenimiento y cuidados de las plantas y jardines encomendados.
 - H) Auxiliar de archivo: Es aquel trabajador/a mayor de dieciocho años que se encargará de actividades de recepción, entrega y archivo de documentos, en un archivo general, a fin de mantener información organizada a disposición del usuario.
 - I) Telefonista: Es aquel trabajador/a que tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, recibiendo llamadas, atendiéndolas y transfiriéndolas a sus destinatarios.
 - J) Oficial de oficios varios: Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con conocimientos en la actividad a realizar y responsabilidad, se le encomiendan funciones propias de su actividad profesional, pudiendo realizar tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.
 - K) Mozo/peón: Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.
 - L) Limpiador/a: Es el obrero, varón o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, despolvo, 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 cristaleras, 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 la voluntad de llevar a cabo aquello que se ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

SECCIÓN CUARTA

Lugar de trabajo

Art. 22. *Lugar de trabajo.*—Se entiende por lugar de trabajo el espacio físico donde el trabajador desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por el empresario y la normativa legal vigente en materia de trabajo. Dicho espacio deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles al empresario, quedando el trabajador obligado a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel 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 por causa justificada podrá ser cambiado de un centro 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 del servicio que residan más cerca de aquel.

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

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

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

presente convenio colectivo, aunque sí a los correspondientes pluses de distancia y transportes pactados.

Art. 23. *Desplazamientos*.—Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 22 del presente convenio colectivo, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo que le sea indicado por la empresa.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará a razón de 0,19 euros por kilómetro.

Art. 24. *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 concurran servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.

2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3. Las previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores previo el procedimiento legal correspondiente.

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 registrarán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio, la Empresa deberá preavisar con un plazo de un mes. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

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

Art. 25. *Importe de las dietas*.

	Año 2012 (euros)
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad	7,11
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad	15,30
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar	26,67
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas	30,81

La revisión anual para los años 2013, 2014 y 2015 consistirá en una subida conforme a la productividad de la empresa cuantificada por la calidad, eficiencia y recursos utilizados para los servicios contratados y el incremento porcentual de beneficios después de impuestos de la empresa con carácter anual para cada ejercicio económico.

SECCIÓN QUINTA

La jornada de trabajo, festivos y vacaciones

Art. 26. *Jornada de trabajo*.—La jornada de trabajo para los años 2012 y 2013 será de 1.782 horas de trabajo efectivo, en cómputo mensual, a razón de 162 horas, y para los años 2014 y 2015, 1.782 horas, en cómputo mensual, a razón de 162 horas, no obstante, en ambos casos la empresa de acuerdo con la representación de los trabajadores podrán establecer otras fórmulas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, si un trabajador no pudiese realizar su jornada mensual por necesidades del servicio, deberá compensar su jornada en los tres meses siguientes.

Igualmente, en aquellos centros con sistema de trabajo específico en donde no sea posible tal compensación, se podrá acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

Se entenderá como trabajo nocturno a efectos retributivos el que se realice entre las 23.00 y 7.00 horas. Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos deberán disfrutar de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.

- a) Por especial urgencia o perentoria necesidad.
- b) En el trabajo a turnos.

Al iniciar y terminar la jornada, el trabajador deberá encontrarse en su puesto de trabajo.

Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos entre ellos, previa autorización y comunicación a la empresa con veinticuatro horas de antelación.

Si la jornada de trabajo fuese partida, esta no podrá efectuarse en más de dos períodos.

La empresa someterá a la aprobación de los representantes de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán entre los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal.

Los trabajadores sujetos a contrato a tiempo parcial, tendrán derecho preferente sobre cualquier nueva contratación de personal, a modificar su contrato hasta ampliarlo a jornada completa establecida en el presente convenio, previa solicitud por escrito a la empresa.

Art. 27. Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria pactada con los representantes de los trabajadores, recogidas en el artículo anterior.

La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria, en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. Ambas partes podrán pactar que se compense por tiempo equivalente de descanso retribuido.

La realización de horas extraordinarias será siempre de aceptación voluntaria por los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor previstos en el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo (máximo tres horas). El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o podrá compensarse, de común acuerdo, por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

La cuantía económica del valor de la hora extraordinaria está recogida en el Anexo de las tablas salariales.

Art. 28. Festivos.—Se abonarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de trabajo de prestación de servicio.

Art. 29. Vacaciones.—Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

1.º Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal que lleve un año al servicio de la empresa. Este período de computo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad de un año.

Se podrá solicitar el disfrute de los treinta días de vacaciones salvo en los períodos de mayor producción de la empresa en los que no se podrán solicitar más de quince días o el 50 por 100 de los días a que hubiera lugar (julio, agosto, septiembre, segunda quincena de diciembre y Semana Santa).

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo de las vacaciones. En cada servicio o unidad productiva habrá de establecerse un sistema a turnos a fin de evitar la coincidencia de dos o más trabajadores, si coincidieran dos o más trabajadores en el mismo período tendrá preferencia el más antiguo en la empresa.

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

No se podrán disfrutar de estos días de asuntos propios los días festivos, fines de semana y puentes.

2.º Se abonarán por el total de la tabla de retribuciones del Anexo salarial.

3.º El período que constituye turno se determinará entre la empresa y el comité de empresa, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con una antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

4.º En los casos en que un trabajador se encuentre en período de IT, iniciado con anterioridad al momento en que 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 de ven-go de las mismas. Se operará de igual forma cuando no esté previsto el período vacacional.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural que correspon-da.

No obstante, cuando una trabajadora se encuentre de vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirán el disfrute de las mismas tomando los días restantes cuando cause alta por aquel motivo.

5.º 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 proporcional al tiempo trabajado.

Capítulo III

Sobre los derechos sindicales

Art. 30. *Licencias de los representantes de los trabajadores.*—Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

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

A petición escrita de los miembros del comité de empresa o delegados de personal y delegados sindicales, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año o, en su caso, durante el primer trimestre del mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente convenio.

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

El delegado sindical, así reconocido de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

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

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

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales, según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho período exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho período hayan ocurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa.

Capítulo IV

Licencias, permisos y excedencias y jubilación

Art. 31. *Licencias*.—Los trabajadores regidos por este convenio colectivo 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) Diecisiete días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos, ampliables a dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave.
- c) Dos días por enfermedad grave, fallecimiento u hospitalización de pariente, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) Cuando en los supuestos b) y c) el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo se podrá ampliar hasta cuatro días.
- e) Por matrimonio, bautizos y comuniones de hijos, padres, hermanos y abuelos de ambos cónyuges, un día o dos, según fuese dentro o fuera de la localidad.
- f) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, tal y como ordena la legislación aplicable.
- h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora diaria retribuida de ausencia al trabajo con la misma finalidad acumularlo y sustituirla por un período de días equivalente al final del período maternal. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe ninguna actividad retribuida igualmente.

Las licencias comprendidas en los apartados b), c), d), e), f) y g) serán extensibles a las parejas de hecho debidamente registradas según los criterios establecidos por la legislación de cada comunidad autónoma.

Art. 32. *Permisos no retribuidos*.—Con carácter general, los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa podrán solicitar permiso sin sueldo que la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales y no podrán concederse a más del 5 por 100 de la plantilla de su delegación.

Art. 33. *Excedencias*.—1. Forzosa. En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores).

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

2. Voluntaria. 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.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la empresa con quince días naturales de antelación a su vencimiento siendo en este caso potestativo de la empresa su concesión.

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 su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

3. Por cuidado de familiares. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como 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 dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

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

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

Art. 34. *Jubilación anticipada.*—Los trabajadores tendrán el derecho de acceder a la jubilación anticipada voluntaria en sus distintas modalidades con las actuales prestaciones de seguridad social vigentes en el momento de la firma del presente acuerdo.

El catatado acuerdo afectará a los trabajadores/as nacidos/as a partir del antes del año 1955.

La empresa se compromete a negociar anualmente con la representación de los trabajadores el número de nuevas contrataciones para sustitución de las jubilaciones anticipadas, en el objetivo del mantenimiento del mayor volumen de empleo. En todo caso, la empresa se compromete a convertir contratos eventuales en indefinidos en el mismo número de jubilaciones anticipadas que se produzcan cada año.

Jubilación especial a los sesenta y cuatro años: El trabajador tendrá el derecho de acceder a la jubilación especial a los sesenta y cuatro años, con el 100 por 100 de su base reguladora, comprometiéndose la empresa a la sustitución simultánea del trabajador jubilado por un trabajador desempleado e inscrito en la Oficina de Empleo, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposiciones legales que lo regulen o desarrollen en el futuro.

Al cumplir sesenta y cuatro años de edad:

Ambas partes acuerdan que el trabajador afectado por el presente convenio pueda jubilarse, si lo desea, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, a los sesenta y cuatro años, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49.f) del Estatuto de los Trabajadores.

La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una política de empleo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido sesenta y cuatro años.
2. Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social.
3. Sustituir la empresa al trabajador que se jubila por cualquier otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente Oficina de Empleo.

4. Que el nuevo contrato suscrito por el trabajador sea de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador.

Se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla sesenta y cinco o más, en los términos que se establezcan en la normativa que sobre esta materia pueda entrar en vigor con posterioridad a la firma y/o publicación de este convenio salvo acuerdo con la empresa.

Art. 35. *Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo.*—Se regulan las condiciones de salida por jubilación parcial de acuerdo con las estipulaciones siguientes:

- Podrá acceder al sistema de jubilación parcial el personal con sesenta y un años que ocupe un puesto de trabajo que vaya a ser cubierto por la empresa con una nueva contratación, reduciendo su jornada hasta un máximo del 75 por 100 de la jornada anual.
- Los porcentajes de reducción de jornada serán en función del tipo de contrato a tiempo parcial que se suscriba con el trabajador saliente.
- Con independencia de cuál sea la jornada del trabajador que se acoge a la jubilación parcial, el trabajador relevista será contratado a tiempo completo.
- La empresa y la representación de los trabajadores negociarán anualmente la jornada y el horario o la dispensa del mismo como permiso retribuido, así como la posible acumulación de la totalidad o parte del contrato a tiempo parcial.
- El presente acuerdo sobre jubilación parcial tendrá una duración de seis años desde el día de la firma.

Jornada y distribución horaria: La empresa y representación legal de los trabajadores aceptan fijar de común acuerdo con el trabajador la jornada y distribución horaria en la prestación de los servicios para los trabajadores que pudieran acceder a la jubilación parcial.

1. Los trabajadores, a partir de los sesenta y un años, tendrán derecho a jubilarse acogiendo para ello a una jubilación parcial, al amparo del Real Decreto 1131/2002, del 31 de octubre.

2. La empresa fijará, de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando por ese porcentaje hasta alcanzar la edad de sesenta y cinco años.

3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar a tiempo completo.

Capítulo V

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 36. *Seguridad e higiene.*—Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

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

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

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

- a) Vigilancia de la salud: “Navalservice, Sociedad Limitada”, garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, todo ello sin perjuicio de las excepciones previstas en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- b) Evaluación de riesgos: Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

A tal efecto “Navalservice, Sociedad Limitada”, realizará una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos

existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Para la realización de dicha evaluación se tendrá en cuenta la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores. A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

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

Si los resultados de dicha evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgos, “Navalservice, Sociedad Limitada”, realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos y que serán objeto de planificación en los términos legalmente previstos.

Una vez elaborada la evaluación inicial de riesgos, “Navalservice, Sociedad Limitada”, adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias (directamente y a través de los representantes de los trabajadores) en relación con:

- A) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
- B) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- C) Las medidas de emergencia adoptadas en los términos previstos en el artículo 20 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Los delegados de prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Igualmente recibirán de “Navalservice, Sociedad Limitada”, las informaciones obtenidas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

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

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de los trabajadores en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

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

El cambio de puesto o función se llevará 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 categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

- d) Formación e información: “Navalservice, Sociedad Limitada”, garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, en el momento de la contratación.
- e) Coordinación de actividades preventivas: En virtud de lo previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los términos establecidos por el Real Decreto 171/2004, los titulares de aquellas empresas donde se preste servicios deberán facilitar, siempre que las condiciones del servicio así lo requiera, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar con el fin de que sean conocidas por los trabajadores. Dicha información, cuando sea por escrito, se entregará a cada trabajador.

Los delegados de prevención y comités de seguridad y salud laboral asumirán las competencias previstas en los artículos 36 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Art. 37. Ropa de trabajo.—La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose estos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con este como con la suya propia. A tal efecto, se abonará un plus de mantenimiento de vestuario.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos.

Cada dos años, la empresa facilitará al personal operativo, las siguientes prendas de uniforme: Dos camisas de verano, dos camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones o faldas para el personal con categoría de azafata.

Asimismo, se facilitarán, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua, adecuadas y los equipos adecuados de acuerdo a las herramientas o vehículos a utilizar.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren y, en todo caso, cada dos años, en ambos casos tendrán la obligación de reintegrar la uniformidad deteriorada o a sustituir.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, este se verá obligado a entregar las prendas en vigor.

Capítulo VI

Sobre el régimen disciplinario, las faltas y las sanciones

Art. 38. Faltas de personal.—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

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

Art. 39. Faltas leves.—Son faltas leves:

1. Tres o cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio durante un breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio

de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del presente párrafo, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, licencias y vacaciones, ni enfermedad o accidente no laboral, cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave. Para el manejo de las máquinas, útiles y herramientas, a que se refiere el presente párrafo, deberá hacerse, en todo caso, bajo la calificación profesional que lo capacite o la realización del curso correspondiente que lo habilite, sin cuyo requisito no podrá verificarse la sanción que pudiera corresponder.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, de manera ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Art. 40. *Faltas graves.*—1. Cometer dos faltas leves en el período de diez días, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito dentro de los diez días siguientes a la comisión de la misma.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los cinco minutos e inferior a quince, o cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mando o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

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

6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

7. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio, así como la no utilización de la uniformidad reglamentada por el presente convenio y facilitada por la empresa para la realización de sus servicios.

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

9. Hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

11. La desconsideración de los superiores hacia el personal a su mando con abuso de su posición dominante, será considerada falta grave, cuando no lo sea de naturaleza muy grave.

Art. 41. *Faltas muy graves.*—1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

2. Más de 12 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o 30 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente, y notificadas por escrito.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de 12 en el período de un año.

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

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

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

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

8. La embriaguez dentro de la jornada laboral o introducir en el servicio bebidas alcohólicas.

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

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere, además de conductas xenófobas, sexistas o racistas.

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

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

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

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

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

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

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

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

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

22. Cuando las faltas prevenidas en el apartado 11 del artículo anterior se produzcan en tres ocasiones en el período de tres meses, y cuando la falta se cometa con abierta vejación hacia el trabajador con menosprecio de su condición de origen, sexo, color, raza o cualquier otra naturaleza, será considerada como falta muy grave.

Art. 42. *Sanciones.*—1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
 - b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.
3. Por falta muy grave:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
 - b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
 - c) Despido.

Procedimiento de imposición de sanciones: Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores será obligatorio la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo preceptiva la audiencia del interesado y la de la sección sindical de la representación a la que el trabajador pertenezca.

Art. 43. *Prescripción de las faltas.*—1. Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

- Faltas leves: Prescribirán a los diez días.
- Faltas graves: Prescribirán a los veinte días.
- Faltas muy graves: Prescribirán a los sesenta días.

2. Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Art. 44. *Abuso de autoridad.*—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores a la dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy grave. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de diez días. En caso contrario, los representantes podrán formular la oportuna denuncia ante las Inspecciones de trabajo.

Capítulo VIII

Sobre las retribuciones

Art. 45. *Cuota sindical.*—Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa incluida en el ámbito funcional de este convenio, podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

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

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

Art. 46. *Anticipos.*—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del Anexo salarial más la antigüedad, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde su solicitud. Este anticipo podrá realizarse, además, a cargo de las pagas extras de diciembre y julio, hasta un máximo de 450 euros.

En todo caso, la empresa estudiará casos especiales individualmente.

Los anticipos deberán ser devueltos por el trabajador cuando se pacten individualmente, a excepción de los solicitados a cuenta de las pagas extraordinarias, cuya devolución coincidirá con la paga extra objeto del anticipo.

Art. 47. *Retribuciones.*—La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día 5 del mes siguiente al devengo de dichos haberes. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el Anexo de las tablas

de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 25 del presente convenio colectivo.

- A) Salario base.
- B) Complementos:
 - b.1. De puesto de trabajo:
 - Plus de responsable o coordinador/a.
 - Plus de trabajo nocturno.
 - Plus festivo.
 - b.2. De cantidad o calidad de trabajo:
 - Horas extraordinarias.
 - b.3. De vencimiento superior al mes:
 - Paga de Navidad.
 - Paga de verano.
 - b.4. Indemnizaciones o suplidos:
 - Plus de transporte.
 - Plus de mantenimiento de vestuario.
- A) Salario base: Se entenderá por la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada fijada en este convenio colectivo. En salario base se entenderá siempre referido a la jornada legal establecida en este convenio colectivo. Para los años 2013, 2014 y 2015 la subida será conforme a la productividad de la empresa cuantificada por la calidad, eficiencia y recursos utilizados para los servicios contratados y el incremento porcentual de beneficios después de impuestos de la empresa con carácter anual para cada ejercicio económico.
- B) Complementos:
 - b.1. Puesto de trabajo:
 - 1. Plus de responsable: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto del 10 por 100 del salario base de su categoría. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.
 - 2. Plus de nocturnidad: Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las 23.00 y las 7.00 horas. En ningún caso el abono por este concepto podrá suponer más de la totalidad de la jornada ordinaria a realizar. Se percibirá por este plus la cantidad de 0,22 euros por hora trabajada para todas las categorías. Para los años 2013, 2014 y 2015 la subida será conforme a la productividad de la empresa cuantificada por la calidad, eficiencia y recursos utilizados para los servicios contratados y el incremento porcentual de beneficios después de impuestos de la empresa con carácter anual para cada ejercicio económico.
 - 3. Plus festivo: Se entenderá como trabajo festivo el realizado los sábados domingos y festivos. Se percibirá por este plus la cantidad de 0,22 euros por hora trabajada para todas las categorías. Para los años 2013, 2014 y 2015 la subida será conforme a la productividad de la empresa cuantificada por la calidad, eficiencia y recursos utilizados para los servicios contratados y el incremento porcentual de beneficios después de impuestos de la empresa con carácter anual para cada ejercicio económico.
 - b.2. De cantidad o calidad de trabajo:
 - 1. Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 26 del presente convenio colectivo.

b.3. De vencimiento superior al mes:

1. Paga de junio: 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 15 de julio, siendo el importe de una mensualidad del salario base.
2. Paga de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre, siendo el importe de una mensualidad del salario base.

b.4. Indemnizaciones o suplidos:

1. Plus de transporte y distancia: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso.
2. Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etcétera, serán abonados en la nómina del mes siguiente, en caso de las horas extraordinarias podrán ser compensadas de acuerdo al artículo 26 del presente convenio.

Art. 48. *Inaplicación salarial.*—Los incrementos salariales pactados no serán de necesaria y obligada aplicación para la empresa cuando se acredite por esta objetiva y fehacientemente situaciones de pérdidas en los dos ejercicios contables anteriores y para las que el referido incremento salarial ponga en peligro la viabilidad de la empresa.

En tal caso se trasladará a las partes la fijación del incremento salarial a aplicar, a cuyo fin se desarrollará la negociación correspondiente en el seno de la empresa.

Cuando se aleguen dichas circunstancias deberán presentar a la representación de los trabajadores la documentación legal contable, así como una memoria sobre la viabilidad de la empresa.

Los representantes de los trabajadores están obligados a observar respecto a todo ello el sigilo profesional.

Para poder acogerse a esta cláusula en el año correspondiente, la empresa deberá comunicar su intención en tal sentido, en el plazo máximo de treinta días naturales desde la publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID del convenio, a la comisión paritaria del mismo con domicilio a los efectos de notificaciones en calle Mina del Cotorro, número 1, de Navacarnero, así como a la representación de los trabajadores en la empresa, si la hubiese.

El incumplimiento de cualquier de los plazos impedirá acogerse a esta cláusula.

En cuanto a la aplicación del incremento pactado para dicho año de las tablas salariales, la negociación tendrá un plazo máximo de quince días a partir de la fecha de notificación de la empresa a los representantes de los trabajadores o a la comisión paritaria. El resultado de dicha negociación se comunicará a la empresa solicitante en el plazo de quince días.

En los supuestos de desacuerdo podrán las partes someter la cuestión a decisión de la comisión paritaria. Si la comisión paritaria no resolviese en el plazo de dos meses establecerá necesariamente un procedimiento de arbitraje obligatorio para concretar tanto el incremento como la posible revisión salarial de aplicación a la empresa, pudiendo quedar esta última a expensas de los resultados económicos definitivos del ejercicio a que se refiere el descuelgue.

Capítulo IX

Formación continua profesional

Art. 49. *Formación.*—Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Real Decreto 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el Subsistema de Formación Profesional Continua, declarando que este desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Queda facultada la comisión territorial para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

El personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamiento y demás actividades formativas de carácter profesional

que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral.

Cuando se efectué actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas al trabajador en la cuantía establecida en las disposiciones laborales vigentes sobre la materia.

La empresa que, en virtud del referido acuerdo nacional, se someta al procedimiento establecido deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

Capítulo X

Derecho supletorio

Art. 50. *Derecho supletorio.*—En lo no regulado por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas de general y pertinente aplicación.

ANEXO

TABLAS SALARIALES 2012

CATEGORÍAS	S. BASE	PLUS TRANSPORTE	PLUS VESTUARIO	PLUS ACTIVIDAD	TOTAL	VALOR HORA EXTRAORDINARIA
DIRECTOR GENERAL	1430,95	37,04			1468	8,73
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	1250,7	37,04			1287,7	7,63
DIRECTOR DE PERSONAL	1250,7	37,04			1287,7	7,63
JEFE DE DEPARTAMENTO	1180,85	37,04			1217,9	7,20
TITULADO SUPERIOR	1180,85	37,04			1217,9	7,20
TITULADO MEDIO	1120,25	37,04			1157,3	6,83
JEFE 1 ADMINISTRATIVO	1120,25	37,04			1157,3	6,83
JEFE 2 ADMINISTRATIVO	1000	37,04			1037	6,10
OFICIAL 1 ADMINISTRATIVO	950,25	37,04			987,29	5,79
OFICIAL 2 ADMINISTRATIVO	875,8	37,04			912,84	5,34
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	645,8	37,04			682,84	3,94
ASPIRANTE ADMINISTRATIVO	641,40	37,04			678,44	3,66
TELEFONISTA	641,40	30,28	30		701,68	3,66
ENCARGADO GRAL	1110,2	37,04			1147,2	6,77
SUPERVISOR	820	37,04			857,04	6,00
AUXILIAR DE CONTROL DE SERVICIOS	641,40	30,28	30		701,68	5,50
VIGILANTE	641,40	30,28	30		701,68	5,50
AZAFATA	641,40	30,28	30		701,68	5,50
ORDENANZA	641,40	30,28	30		701,68	5,50
CONSERJE	641,40	30,28	30		701,68	5,50
CONDUCTOR REPARTIDOR	641,40	30,28	30		701,68	5,50
CAJERO	641,40	30,28	30	68	769,68	5,50
AUXILIAR JARDINERIA	641,40	30,28	30		701,68	5,50
AUXILIAR DE ARCHIVO	641,40	30,28	30		701,68	5,50
TELEFONISTA	641,40	30,28	30		701,68	5,50
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	641,40	30,28			701,68	
MOZO/PEÓN	641,40	30,28	30		701,68	5,50
LIMPIADOR/A	641,40	30,28	30		701,68	5,50

(03/3.656/14)

