

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 4 *RESOLUCIÓN de 24 de julio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa “Alares Human Services, Sociedad Anónima” (código número 28101192012015).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la empresa “Alares Human Services, Sociedad Anónima”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 28 de abril de 2015, 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 artículo 3 del Decreto 25/2015, de 26 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 en el artículo 2 del Decreto 72/2015, de 7 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el artículo 7 del 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 24 de julio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

ACTA NEGOCIACIÓN CONVENIO ALARES HUMAN SERVICES SA REVISIÓN

En Madrid, a las 16 horas del día 10 de junio de 2015, en las oficinas centrales de la mercantil ALARES HUMAN SERVICES SA, ubicadas en Paseo de la Castellana 126, se reúne la comisión negociadora del Primer Convenio Colectivo de Empresa.

Asisten:

En representación de la empresa: Don Javier Benavente Barrón, Doña María del Mar Roldán Téllez, y Don Luis Tejedor Redondo (asesor).

En representación de los trabajadores, las siguientes personas:

- Doña María Maestra López (USO).
- Don José Antonio Gilarranz Palancar (USO).
- Don José Luis Almendro Luri (USO).
- Doña Paloma García Eles (USO).
- Don Marcos de Vega Sánchez.
- Don Francisco Javier Blanco Limones como Asesor.

Preside la reunión por elección de los asistentes Don Javier Benavente Barrón y actúa como Secretaria, igualmente designada por los asistentes Doña María del Mar Roldán Telléz.

Las partes acuerdan modificar el texto del Convenio en los artículos reseñados por la Comunicación de la Dirección General de Trabajo de la CAM recibida el 8 de junio de 2015.

En consecuencia, los miembros de la Comisión Negociadora unánimemente dan su conformidad y aprobación al texto del Convenio con dichas modificaciones.

Igualmente se habilita a la Secretaria para que, tras su firma, proceda a la tramitación del mismo por medios electrónicos.

A continuación, se procede a la firma del Convenio y lectura del Acta que es aprobada por unanimidad de los asistentes.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALARES HUMAN SERVICES SA
AÑOS 2015- 2019****Capítulo I***Normas de configuración del convenio***Artículo 1.- Ámbito de aplicación**

El presente Convenio establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de la Empresa ALARES HUMAN SERVICES SA.

Artículo 2.- Ámbito territorial

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en los centros de trabajo que la empresa tiene en la Comunidad de Madrid y los que pueda establecer en el futuro.

Artículo 3.- Ámbito funcional y personal

El presente Convenio será de aplicación a la empresa y sus trabajadores, dedicados a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios trabajadores estructurales de la entidad.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio entrará en vigor el día de su firma, sin ser relevante para ello la fecha de su publicación en el B.O.C.M., y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2019, quedando prorrogado íntegramente, de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 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, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte. Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de revisar el Convenio, éste se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales; incluidas tanto las cláusulas normativas como las obligacionales, pudiendo denunciarse durante el último trimestre de cada prórroga.

Efectuada la denuncia del Convenio, este se considerará prorrogado en su totalidad de forma provisional durante tiempo que medie entre la fecha de su extinción y la aprobación del nuevo Convenio o norma que lo sustituya.

Artículo 6.- Comisión Paritaria y Mesa Negociadora Permanente**A) Comisión paritaria:**

1.- La comisión paritaria queda compuesta por seis miembros, tres nombrados por la parte empresarial y tres nombrados por el/los sindicato/s con representación o firmantes del convenio. Las cuestiones que se planteen a la comisión paritaria se tramitarán a través de las centrales sindicales y de la entidad patronal, designado a estos efectos y como domicilio de la comisión, la sede de el Alares Human Service, sita en el Paseo de la Castellana 126 de Madrid 28046.

2. La Comisión se reunirá ordinariamente, 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, y con carácter extraordinario cuando lo soliciten, al menos, 33% de los componentes de la parte social, o la empresa, en este último caso se fijará la reunión con un máximo de 4 días naturales posteriores a la petición. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

3. Para que las reuniones sean válidas, requerirán, en cualquier caso, la asistencia de la mayoría de cada una de las dos representaciones, estableciéndose para ello el sistema o criterio de cómputo proporcional, de tal manera que con abstracción de la persona, se atiende a la representatividad que ostenta cada sindicato siendo la convergencia de tal representación la que decida la formación de la mayoría requerida legalmente y no el número de las personas, en caso de no tener representación y ser firmantes tendrá derecho a un miembro en la parte social.

Ambas partes podrán acudir con asesor/es.

Lo mismo ocurrirá con los acuerdos tomándose estos por la mayoría de cada una de las representaciones.

4. 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 de los miembros de cada una de las dos representaciones de 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.

6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación del presente Convenio.
- b) Rectificación de errores que se adviertan en el Convenio.
- c) Resolución de los Conflictos colectivos que puedan plantearse en aplicación del Convenio Colectivo, y, en caso de no alcanzarse ningún acuerdo quedará abierta la vía jurisdiccional.

B) Mesa negociadora permanente:

Se constituirá, quince días después de la firma del presente Acuerdo una mesa negociadora permanente. Dicha mesa se reunirá a instancia de parte en los tres días siguientes a la notificación escrita, excepto en caso de urgencia, que se reunirá a la mayor brevedad posible, indicando la causa de dicha reunión.

Composición:

La mesa negociadora permanente es un órgano colegiado compuesto de la misma forma que la comisión paritaria. Ambas partes podrán acudir con asesores, con voz pero sin voto.

Reglas de Funcionamiento

1. La mesa negociadora permanente se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al año y con carácter extraordinario cuando lo soliciten, al menos, el 33% de los componentes de la parte social, o la empresa, y en este último caso se fijará la reunión con un máximo de 5 días naturales posteriores a la petición.

2. Los acuerdos de la mesa negociadora permanente requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones, estableciéndose para ello el sistema o criterio de cómputo proporcional, de tal manera que con abstracción de la persona se atiende a la representatividad que ostenta cada sindicato o a ser firmantes del convenio siendo la convergencia de tal representación la que decida la formación de la mayoría requerida legalmente y no el número de las personas votantes.

3. Los acuerdos de la mesa negociadora permanente son de carácter obligatorio y vinculante para ambas partes, teniendo el mismo valor que el Convenio y pasarán a integrarse como Anexos al mismo con la naturaleza obligatoria o normativa según corresponda. Los acuerdos se recogerán en actas y se les dará la debida publicidad en los correspondientes centros de trabajo.

Denunciado el Convenio y hasta tanto sea sustituido por otro, la Mesa Negociadora continuará ejerciendo sus funciones.

La mesa negociadora permanente deberá hacer públicos sus acuerdos y propuestas cuando afecten a cuestiones de interés general por cualquier medio que le dé la referida publicidad dentro de los términos legales.

Artículo 7.- Compensación y absorción

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

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio Colectivo serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal ("ad personam"), tanto en las percepciones salariales, pagas de junio, navidad y prorrateadas (ART. 47 b.3) como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto.

Capítulo II

Organización y prestación del trabajo

Sección primera

Dirección, derechos y obligaciones**Artículo 8.- Dirección y control de la actividad laboral**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones 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, negociación, 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.

La dirección y control de la actividad laboral comprende, entre otras, las siguientes facultades que se citan a título enunciativo:

1. Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
2. La organización general del trabajo, que comprende la planificación del mismo, las previsiones, objetivos y presupuestos de cada centro de trabajo, delegación o servicio.
3. La adscripción de los trabajadores a los centros, tareas, servicios y turnos, y asignarles los trabajos de acuerdo con su grupo profesional.
4. Determinar el modo de prestación del trabajo en aspectos como las relaciones con la clientela, uniformes, partes de trabajo etc.
5. Definir los rendimientos mínimos en cada puesto.
6. El establecimiento de las fórmulas de cálculo de la retribución, de acuerdo al presente Convenio.
7. La adopción de las medidas que estime más oportunas para la vigilancia y control del cumplimiento por parte de los trabajadores de sus obligaciones, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a los derechos que les confiere la legislación vigente.
8. Las partes acuerdan que las actuaciones de la empresa que implican modificación en las condiciones de trabajo del personal de estructura, se negociarán en la mesa de negociación permanente.

Artículo 9.- Derechos de los trabajadores

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé ocupación efectiva 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.

Artículo 10.- 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 confíen 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.

El carácter confidencial de la prestación del servicio hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio Colectivo mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresa y aquéllos en las que prestan sus servicios, y cuando dicha prestación de servicio conculque cualquier disposición legal, ésta será puesta en conocimiento inmediato del Inspector o mando correspondiente quienes, en su caso, tratarán el tema con la empresa con total y absoluta reserva confidencial, salvo en el caso en que la norma transgredida se halle contemplada en el Código Penal, en cuyo caso, luego del estudio conveniente de la situación podrá ser denunciado por las vías reglamentarias a las autoridades competentes.

Artículo 11.- Ordenadores y Correos Electrónicos

1.- El uso en el puesto de trabajo de ordenadores personales propiedad de los trabajadores y trabajadoras queda prohibido, salvo autorización expresa por parte de la empresa.

2.- Queda igualmente prohibida la utilización de ordenadores de la empresa para uso particular o con fines distintos de los estrictamente derivados de la relación laboral.

3.- En su caso, la empresa, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador, de su ordenador o correo electrónico, podrá realizar una auditoría en el ordenador del trabajador o en los sistemas que ofrecen el servicio.

Sección segunda

Clasificación, categorías y funciones profesionales

Artículo 12.- Clasificación profesional

1. Se establece un sistema de clasificación profesional, basado en grupos profesionales que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La posesión por un trabajador de algunas o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

3. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del ET, son los que se definen a continuación. La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

a) Formación.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo. Este factor se integra por:

Titulación.—Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Especialización.—Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

b) Iniciativa.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

e) Mando.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

4.- El trabajador estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le asignen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional.

5.- Los trabajadores y trabajadoras serán encuadrados dentro del correspondiente grupo profesional y nivel salarial, pudiendo ser asignados a cualquiera de las funciones que estén comprendidas dentro del grupo al que pertenecen, siempre que, de ser necesario, cuenten con la habilitación necesaria para ello. El cambio de función dentro del mismo grupo no tendrá la consideración de movilidad funcional o modificación sustancial de condiciones de trabajo, pudiendo ser adoptada por la empresa cuando existan razones para ello.

6.- Con la suscripción del presente Convenio, los trabajadores que actualmente prestan servicios para la misma quedarán automáticamente integrados en alguno de los grupos profesionales que se establecen en el mismo.

7.- Las referencias que en el presente Convenio se realicen de forma genérica a "personal de estructura", se entenderán referidas a todos aquellos trabajadores, cualquiera que sea su grupo, que no desarrollan su actividad, de forma directa, en alguno de los servicios o proyectos contratados por los clientes.

Artículo 13.- Grupos Profesionales

- A.- Personal directivo y titulado.
- B.- Mandos intermedios.
- C.- Personal administrativo de estructura y soporte a la actividad profesional.
- D.- Personal Operativo Multifunción.

Artículo 14.- Personal directivo y titulado

Son aquellos trabajadores que realizan tareas complejas y con elevado nivel de responsabilidad, que exijan encontrarse en posesión de titulación académica de grado superior o amplia preparación teórico – práctica en materias de su competencia, y, en su caso, de la correspondiente autorización o habilitación administrativa o profesional para el desarrollo de las tareas encomendadas.

Se incluyen en este grupo, los directivos responsables de las distintas áreas en que está organizada o pueda organizarse la empresa, que asumen la dirección y responsabilidad de las mismas, así como los Jefes de Departamento, que asumen la dirección de uno o más departamentos.

Igualmente queda comprendido el personal titulado, que aplica dicho título y los conocimientos a ellos debido al proceso técnico de la empresa.

Artículo 15 .-Mandos intermedios

Son aquellos trabajadores que integran, dirigen y ordenan el trabajo de un grupo de colaboradores o de una unidad determinada de la empresa, bajo la dependencia de uno o más trabajadores encuadrados en el Grupo Primero. Se encargan de planificar, distribuir y controlar el trabajo del personal de administración o del personal operativo, siendo responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en una unidad, servicio o grupo de trabajadores específico.

La formación mínima requerida es o bien Formación Profesional o bachillerato superior, o acreditar la adecuada formación teórico práctica necesaria para el puesto a desempeñar.

Se exige evidenciar un adecuado nivel de competencias en materia de liderazgo, desarrollo de otras personas y toma de decisiones, además de en las competencias propias del grupo o unidad de la que se es responsable.

Se incluyen en este grupo los Jefes, responsables y coordinadores de servicios, los jefes de producción y de administración.

Artículo 16.- Personal administrativo de estructura y soporte a la actividad profesional

Pertenecen a este grupo aquellos trabajadores que desarrollan programas y aplicaciones técnicas de producción, servicios o administración.

La formación mínima requerida es o bien Formación Profesional en cualquiera de las ramas de administración, o bachillerato superior, o acreditar la adecuada formación teórico práctica necesaria para el puesto a desempeñar.

Pertenecen a este grupo, todos los trabajadores y trabajadoras que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo o burocrático, incluidos trabajos informáticos u ofimáticos, los técnicos, educadores, comerciales, gestores telefónicos y monitores.

Artículo 17.- Personal operativo de multifunción

Realiza las funciones propias de cualquier oficio clásico en los ámbitos propios de producción de la empresa y adscritos a uno de los servicios contratados por los clientes de la misma, con el adecuado nivel de eficiencia y el nivel de autonomía y responsabilidad adecuado a cada puesto, ateniéndose en todo caso a los procedimientos vigentes y a las instrucciones precisas y concretas que en cada caso puedan impartirse por sus superiores.

No se requiere de titulación de ningún tipo, pero si disponer de los conocimientos prácticos requeridos para el puesto desempeñado, y caso de ser necesaria, de la oportuna autorización o habilitación administrativa o profesional.

Sección tercera

Sobre el contrato y el lugar de trabajo

Artículo 18.- Contratación de personal y clasificación de los contratos según su duración

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y en el presente Convenio.

La Dirección determinará en cada momento el tipo de contratación a celebrar, formalizándolo por escrito en todos los casos.

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 por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.A del Estatuto de los Trabajadores.

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 servicio se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio. A tal fin, se atenderá a la evaluación del desempeño que efectúen los responsables del servicio.

Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos 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 periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

El anterior plazo de duración de los contratos también será aplicable a los contratos que se encontraran en vigor a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

Será personal interino aquél que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, excedencia para el cuidado de hijos / familiares, cumplimiento de sanciones, etc.

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.

Contratos indefinidos: A los efectos previstos en las Disposiciones Legales vigentes, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos pueden ser transformados en indefinidos en los términos establecidos en las citadas disposiciones.

Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el período de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquéllos.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.
- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

Artículo 19.- Período de prueba

1.- Todo 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, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese.

2.- El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

- Personal Directivo y Titulado: seis meses.
- Personal Administrativo y mandos intermedios: tres meses.
- Personal Operativo: dos meses.

3.- La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

4.- Una vez concluido el mismo, el trabajador continuará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

Artículo 20.- Cese Voluntario del Trabajador

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 titulado: un mes.
- Administrativos y mandos intermedios: un mes.
- Operativos: veintiún días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

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, equipos informáticos, ordenadores portátiles, teléfono móvil, bases de datos de trabajos realizados etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 21.- 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 efectos de los servicios contratados con los clientes, se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una Macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a una hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal 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.

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

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

Artículo 22.- Desplazamientos

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, donde habitualmente presta sus servicios tendrá derecho al percibo de la compensación que se contempla en este artículo. A tal efecto, se entiende por localidad, la definida en el artículo anterior.

Los trabajos desarrollados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a compensación alguna por desplazamiento, salvo en casos excepcionales en los que exista una compensación establecida de mutuo acuerdo entre empresa o trabajador, en cuyo caso se estará a los términos del acuerdo.

En el caso de que el trabajador no se desplace en vehículo de la empresa tendrá derecho a que se le abone, el importe del billete en medio de transporte idóneo que le sea indicado por la empresa más los gastos relacionados directamente con el desplazamiento debidamente justificados.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará a razón de 0,19 euros por kilómetro más los gastos relacionados directamente con el desplazamiento debidamente justificado.

Artículo 23.- Traslados

El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en centros de trabajos móviles o itinerantes, podrá estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta, siempre y cuando exista consentimiento.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Las previstas en el Art. 40 del E.T. previo el procedimiento legal correspondiente.

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

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

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

En los traslados por necesidades del servicio, la Empresa deberá preavisar al trabajador en el plazo previsto en la legislación vigente. 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.

Sección cuarta

La jornada de trabajo, festivos y vacaciones**Artículo 24.- Jornada de trabajo**

1. La jornada ordinaria de trabajo durante la vigencia del Convenio será de mil setecientos cincuenta y cinco horas de trabajo efectivo al año, 159,54 horas en cómputo mensual (11 meses), para el personal de estructura y de 1792 horas de trabajo efectivo al año, 162,90 en cómputo mensual (11 meses) para el personal operativo vinculado a servicios prestados para clientes.

Asimismo, si un trabajador no pudiese realizar su jornada mensual por necesidades del servicio, deberá compensar su jornada en los tres meses siguientes. En el caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de que finalice el año natural, se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defectos de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada. Para ello, se comparará hasta la fecha de la extinción, la jornada realizada por el trabajador, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante.

No obstante, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Este periodo de tres meses para compensar las faltas de actividad se ampliará en el tiempo que fuese interrumpido por causas ajenas a la empresa, tales como vacaciones o bajas médicas del trabajador.

Igualmente, la empresa podrá, previa consulta a los representantes de los trabajadores, establecer el régimen de jornada intensiva en determinados meses del año.

2. Dadas las especiales características de la actividad que se desarrolla en la empresa, esta podrá, en función de las necesidades del servicio y de las exigencias del cliente, variar la jornada laboral, el régimen de trabajo o turnos y el traslado a otros centros, sin más requisitos que los establecidos de forma imprescindible por ley.

3. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente un 20% de la jornada en cada una de las mensualidades.

4. Cuando la duración de la jornada diaria exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

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

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

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

8. En el caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, o, incluso, en todos los días de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requiere.

9. 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.

Artículo 25.- Horario de trabajo

1.- El horario de trabajo será establecido por la Dirección de la Empresa, respetando los límites derivados de la regulación de la jornada de trabajo establecidos en el presente Convenio y en la legislación vigente, y los períodos de descanso diario y semanal. De esta manera los horarios serán los indicados en los cuadros horarios de cada centro de trabajo.

2.- Los cuadros horarios serán expuestos en los tabloneros correspondientes. Cualquier cambio de los mismos que tenga carácter sustancial deberá ser negociado con la representación de los trabajadores.

Artículo 26.- Trabajo nocturno

Se entenderá como trabajo nocturno a efectos retributivos el que se realice entre las 22 y 7 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.

La empresa 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.

Artículo 27.- Adecuación de jornada y horario

Las especiales características de la empresa, así como los compromisos de realización de servicios para terceros amparados en contratos concretos, precisan de una cierta libertad de actuación en la distribución de las jornadas de trabajo en función de las necesidades concretas previstas e imprevistas, circunstancias de producción, puntas de trabajo, ausencias de personal, entregas urgentes, disminución de la actividad, necesidades imprevistas de cuidado o atención a personas etc., y siempre desde una perspectiva excepcional.

Así, se establece que cuando concurren causas suficientes en función de lo referido, que se pueden englobar en los términos de causas organizativas, técnicas, de producción y estructurales, la jornada de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de 12 horas diarias.

Respecto de aquellas personas que presten servicios contratados por la empresa, en el ámbito de un hogar familiar, el horario será fijado de común acuerdo con el mismo, siendo la jornada máxima de 40 horas semanales de trabajo efectivo, y sin computar las horas de presencia a disposición del cliente, que se pactaran entre empresa y trabajador. Respetando la jornada máxima y los períodos mínimos de descanso legal o convencionalmente establecidos, este tiempo de presencia será compensado o retribuido en los términos que acuerden las partes. En todo caso, salvo que se acuerde su compensación por períodos equivalentes de descanso retribuido, las horas de presencia no podrán exceder de 20 horas semanales de promedio en el período de referencia de un mes y se retribuirán con un salario de cuantía no inferior al correspondiente a las horas ordinarias.

Respecto a la flexibilidad horaria, esta se podrá producir por acuerdo entre la empresa y trabajador, en los casos en que se acredite tener hijos menores de 6 años, permitiendo la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar de los trabajadores y la mejora de la productividad en la empresa.

Artículo 28.- Horas Extraordinarias

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el presente Convenio.

2.- 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).

3.- La realización de horas extraordinarias se compensará con tiempo de descanso, siempre que sea posible. En caso contrario, se compensarán económicamente, en atención al salario percibido por el trabajador.

4.- La equivalencia de horas para la compensación de horas extras con tiempo de descanso será:

- Por cada hora extraordinaria en día laborable: 1,15 hora de descanso.
- Por cada hora extraordinaria en festivo, noche o día libre: 1,5 horas.

Artículo 29- Trabajo a turnos

1.- La Dirección de la empresa podrá, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, implantar en aquellos servicios en que fuere necesario, la distribución del trabajo en turnos rotativos, respetando las normas en materia de jornada y descansos previstas en este Convenio y en la legislación vigente.

2.- Los turnos rotativos se realizarán entre el mayor número posible de trabajadores, pudiendo ser la periodicidad de rotación semanal, quincenal o mensual.

3.- La Dirección de la empresa comunicará individualmente por escrito al menos con 2 días laborales de antelación, a los trabajadores su incorporación a los turnos rotativos o su modificación, salvo casos excepcionales debidamente justificados. Para la finalización del turno se deberá preavisar con un mínimo de 2 días naturales.

Artículo 30.- Festivos

Teniendo que en cuenta que, en algunos servicios resultará necesario trabajar en fines de semana y/o festivos, se abonará un plus por cada hora efectiva de trabajo en domingos y festivos, sal-

vo que el trabajador hubiera sido contratado específicamente para trabajar en dichos días. El importe de dicho complemento será el establecido en el Anexo Salarial del presente Convenio. Cada día festivo trabajado se compensará con un día y medio libre.

Se considerarán festivos los señalados como tales en el calendario laboral vigente correspondiente al municipio en que radique el lugar de prestación de los servicios.

Artículo 31.- Vacaciones

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

1. Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal que lleve un año al servicio de la empresa. Este periodo de computo será con carácter general 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.

2. El período para el disfrute de las vacaciones del personal de estructura, es decir, no adscrito a servicios prestados a clientes disfrutará obligatoriamente de la mitad de las vacaciones en el período comprendido entre el 1 de julio y el 30 de septiembre ambos inclusive de cada año, y el resto en los restantes días del año, salvo en los periodos de mayor producción del departamento o área de la empresa en el que preste servicios en los que no se podrán solicitar más del 50% de los días que le restaran.

El personal operativo que presta servicios contratados con clientes, disfrutará de sus vacaciones en el período de 1 de julio y 31 de agosto de cada año, salvo que por las características del servicio hubieran de disfrutarse en un período distinto, en cuyo caso se estará al acuerdo entre empresa y trabajador respecto a las fechas de disfrute.

3. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo de las vacaciones. En cada servicio o unidad productiva, salvo por lo dispuesto en relación con el personal de estructura en el punto anterior, 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 periodo tendrá preferencia el más antiguo en la empresa.

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

5. Se abonarán por el total de la tabla de retribuciones del anexo salarial, y por todos los conceptos comprendidos en ella.

6. En los casos en que un trabajador se encuentre en periodo de IT, iniciado con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su periodo de vacaciones, se aplazarán éstas disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas. Se operará de igual forma cuando no esté previsto el periodo vacacional.

7. 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 aquél motivo.

Artículo 32.- Modificaciones de jornada y horario

La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

No obstante, y dadas las especiales características y casuísticas que puede darse en la relación de servicios propios y, especialmente, en el debido a terceros, ambas partes convienen en facilitar las adecuaciones necesarias de la forma siguiente:

- a) Si la contrata o contrato marco mercantil de prestación de servicios entre las empresas se redujera de forma que afecte al volumen de personal contratado para este fin, la empresa podrá llevar a cabo la medida establecida en el artículo 16 (extinción de contratos) del presente convenio siempre de acuerdo con la normativa legal vigente.
- b) Si por adaptación a las necesidades que puedan surgir en el curso de la realización del servicio, motivado por las coyunturas a que pueda verse obligada la empresa tercera o persona con la que se haya contratado el servicio, fuera necesario la adaptación de horario, la empresa podrá variarlo provisional o definitivamente hasta una franja máxima de 4 horas, negociándolo en su caso con la representación de los trabajadores, si así procediera de acuerdo a la legislación vigente.

Ambas medidas se entienden, de forma expresa, como no constitutivas de cambio sustancial de condiciones de trabajo.

En el caso de que se produjeran solicitudes de reducción de jornada, adaptación de horario o jornadas por parte de trabajadores/as víctimas de violencia de género, la empresa y la persona afectada, de forma directa, habrán de pactar la mejor forma de adaptación en función de las necesidades y situación real existente.

Capítulo III

*Sobre los derechos sindicales y asambleas de trabajadores***Artículo 33.- Derechos y garantías 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 vigente y en este articulado.

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, esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa.

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

Los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas si es posible. Notificada la ausencia, la empresa, 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 periodo exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho periodo hayan ocurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa.

El tiempo destinado para la asistencia a reuniones con la empresa, reuniones de la comisión negociadora o en su caso comisión paritaria, computarán a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo, disponiendo los representantes y el delegado sindical del tiempo necesario para dichas reuniones.

Artículo 34.- Asambleas de trabajadores

La convocatoria de asambleas, bien sean en horario de trabajo o fuera del mismo, podrán convocarlas los Delegados de Personal, el Comité de Empresa, el 33% de la plantilla y las Secciones Sindicales Legalmente constituidas con representación en los órganos unitarios o firmantes del Convenio, teniendo que solicitarse con un mínimo de 48 horas de antelación o 24 en casos de urgente necesidad, debiendo contestar obligatoriamente la empresa en ese período.

Para la convocatoria en horas de trabajo se dispondrán de 10 horas anuales. No podrá realizarse más de una asamblea al mes en horario de trabajo, salvo en los períodos de negociación de convenio o modificaciones, suspensiones o extinciones colectivas.

La empresa autorizará la asamblea en los locales de esta, dentro de la jornada de trabajo, preferentemente al final de la misma, siempre que se solicite con la antelación reseñada, se remita el orden del día y se señalen día, hora y lugar, firmando el/los solicitantes. En todo caso se garantizará el mantenimiento de los servicios necesarios, por acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

Capítulo IV

*Licencias, permisos y excedencias y jubilación***Artículo 35.- Licencias**

1. 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) Por matrimonio realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el Registro Civil, o contraído de forma civil, o unión de hecho debidamente registrada, quince días, siempre que se solicite a continuación de la boda o inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.
- b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave u hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijos de ambos, de uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.
- c) Durante un día por traslado de domicilio habitual.

- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) Se tendrá derecho a licencia de un día para concurrir a cada examen final y demás pruebas de aptitud y evaluación para la obtención de un título académico o profesional reconocido oficialmente, en centros oficiales, durante los días de celebración de dichos exámenes.
- f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda.
- g) Por bautizo de un hijo, hermano, sobrino o nieto, tendrán derecho a un día para asistir al mismo.
- h) Cuatro días de libre disposición a lo largo del año, para ayudar a la conciliación de la vida personal y familiar que se considerarán a todos los efectos como efectivamente trabajados. Se disfrutarán uno por trimestre salvo acuerdo expreso entre la empresa y el trabajador/a. Para hacer efectivo el disfrute de estos días, habrán de solicitarse con una antelación mínima de 7 días a la fecha de disfrute (salvo casos de urgente necesidad en cuyo caso la antelación mínima será de 3 días), procediéndose a su concesión por parte de la empresa, salvo que por razones organizativas justificadas no se pudiera conceder el disfrute en la fecha solicitada comunicándose a la persona interesada con al menos de 45 horas de antelación salvo casos de urgente necesidad.
- i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a una persona con disminución 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- j) Protección a la maternidad: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.
- k) Se podrá acumular, por acuerdo entre el trabajador y la empresa, la reducción de jornada prevista en el artículo 37.4 del E.T. (permiso de lactancia) por días completos de permiso retribuido. Dicho permiso podrá acumularse a la baja maternal y tendrá una duración de 14 días laborables. Esta acumulación deberá ser solicitada por los interesados con una antelación de 15 días a la finalización del descanso maternal.
- l) 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.

2. En el caso de que, durante la jornada de trabajo se solicitara por el trabajador permiso para una visita a un médico, la misma deberá justificarse y no tendrá carácter retribuido, descontándose las horas empleadas en la misma salvo recuperación de las mismas por el trabajador. Si la visita fuera a un médico especialista, el tiempo empleado en la misma, si será retribuido.

Artículo 36.- 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 atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales para los grupos A y B y de un mes para los grupos C y D y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla de su Delegación o servicio.

Este permiso dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, pero no al cómputo de antigüedad durante su ejercicio.

Artículo 37.- Excedencias

1. Forzosa.- En ésta 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 E.T.).

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 el artículo 19 de este Convenio, al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia, el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

No se podrá solicitar otra excedencia hasta pasados cuatro años desde la finalización de la excedencia anterior, salvo que no se hubiera agotado el período máximo de cinco años, en cuyo caso podrá solicitarla exigiéndose en este caso que haya transcurrido un año desde la reincorporación.

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

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la empresa con dos meses de antelación a su vencimiento siendo en este caso potestativa 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.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría. En caso de que no hubiere vacante de su categoría, pero si en otra inferior, el trabajador, previa solicitud, podrá acceder a esta en tanto no haya vacante en su categoría de origen.

3.- Para el cuidado de hijos y 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.

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa 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.

Este supuesto se regulará por lo dispuesto en cada momento por la legislación vigente.

4. Cargos sindicales o políticos.- A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa prevista en el apartado 1 de este artículo.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con treinta días de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Capítulo V

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 38.- 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:

La empresa 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 LPRL.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, si así se lo exigiera la empresa, a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la empresa, comité de seguridad y salud o, en su defecto, los representantes de los trabajadores estimen oportuno, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, de acuerdo con el artículo 20.4 del estatuto de los trabajadores.

En razón a los servicios a prestar, cuando se precien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancias del interesado o de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la empresa se verá obligada a abonar al trabajador el 100 por 100 del salario, siempre que medie situación de incapacidad transitoria.

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 la empresa 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.

Una vez elaborada la evaluación inicial de riesgos, la empresa 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:

- 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.
- Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
- Las medidas de emergencia adoptadas en los términos previstos en el artículo 20 de la LPRL.

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 la empresa 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 LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras 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, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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 si-

tuación 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:

La empresa 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.

f) Comité de salud laboral:

El Comité de Salud Laboral es el órgano único, paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos. Considerando que los empleados tienen derecho a una protección eficaz de su integridad física y su salud en el trabajo y que la empresa tiene el deber de promover, formular y aplicar una adecuada política de prevención de riesgos.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo. El Comité se compone de dos delegados de prevención, como representantes de los trabajadores, elegidos por los órganos de representación de entre los trabajadores de la empresa, y se les concederá, en su condición de delegado de prevención, de un crédito horario de 15 horas mensuales, acumulándose ambos créditos en caso de que algún componente ostente las dos delegaciones. Tendrán funciones específicas en materia de prevención de riesgos de trabajo. Por parte de la empresa se designarán un número igual de miembros para respetar la paridad de la comisión.

La empresa concederá a los miembros de comité de seguridad e higiene, así como a los delegados de prevención, los medios y la formación necesarios en materia preventiva.

El comité se reunirá trimestralmente. Elaborará un reglamento propio de funcionamiento y será único para personal laboral y funcionario.

Son funciones del Comité de salud laboral:

- 1) Promover el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene, así como tomar la iniciativa en todo tipo de acciones destinadas a mejorar las condiciones de salud en el trabajo.
- 2) Inspeccionar los locales de trabajo, seguridad, orden, limpieza y cuantos factores de trabajo pudieran resultar nocivos para la salud.
- 3) Dar medios necesarios para que todo trabajador esté informado de los riesgos laborales y de las medidas preventivas a observar para evitarlos.
- 4) Vigilar las condiciones de salud y seguridad de los distintos locales de trabajo y vestuarios.

Artículo 39.- 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 éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, éste se verá obligado a entregar las prendas en vigor, y en caso contrario le será descotado de la liquidación correspondiente en valor de las prendas no entregadas.

Capítulo VI

*Sobre el régimen disciplinario, las faltas y las sanciones***Artículo 40.- Faltas del 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.

Artículo 41.- Faltas leves

Son faltas leves:

1. De dos a 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. Se entenderá que se comete la infracción si la ausencia excede de 15 minutos. 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.
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.
11. Alterar sin autorización de coordinación los horarios de los servicios contemplados en los partes de trabajo.
12. Las discusiones con compañeros de trabajo dentro de las dependencias de la empresa y sin presencia de personas ajenas a la empresa. Si las mismas produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas graves o muy graves.
13. La no utilización del vestuario y equipo que hayan sido facilitados por la empresa con instrucciones de su uso.
14. La inobservancia de normas y circulares internas de la empresa, así como la desobediencia a los mandos, siempre que sea de pequeña índole.
15. Fumar durante la prestación del servicio.
16. Cualquiera otra falta de análoga naturaleza a las anteriores.

Artículo 42.- Faltas graves

1. Cometer dos faltas leves en el período de diez días, excepto en la puntualidad, 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.

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.

Artículo 43.- 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 doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o treinta 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 doce 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, etc., 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 éstas, 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. Cuando las faltas prevenidas en el Apartado 11 del Artículo anterior se produzcan en tres ocasiones en el periodo 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.

Artículo 44.- Sanciones, prescripción y cancelación de faltas.**Procedimiento sancionador****A) Sanciones:**

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación verbal.
 - Amonestación por escrito.
 - Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
 - Despido.

B) Prescripción de faltas:

Las faltas leves prescribirán a los 10 días naturales, las graves a los veinte y las muy graves a los sesenta días, contados 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.

En caso de que por mandato legal o convencional o potestativamente el órgano sancionador proceda a la apertura de expediente, durante su tramitación quedará interrumpida la prescripción, sin que en ningún caso su duración pueda ser superior a tres meses.

C) Procedimiento sancionador:

Para la imposición de sanciones por faltas muy graves se requerirá la tramitación previa de un expediente disciplinario. Durante la tramitación del mismo, si así lo acordara la empresa, el trabajador podrá ser apartado del servicio, quedando en situación de licencia retribuida.

La empresa designará a un instructor del expediente, el cual comunicará al trabajador, por escrito, los hechos que se le imputan y la calificación provisional de los mismos, a efectos de que, si lo estima oportuno, presente por escrito las alegaciones que a su juicio procedan. Igualmente, de tratarse de un trabajador afiliado a un sindicato, siendo tal afiliación conocida por la empresa, esta dará traslado del escrito de incoación del expediente, al Delegado Sindical.

El trabajador dispondrá del plazo de tres días hábiles para formular alegaciones, pudiendo acompañar a las mismas las pruebas que estime oportunas. Durante este mismo plazo, el Delegado Sindical del Sindicato al que pertenezca el trabajador podrá presentar las alegaciones que estime pertinentes. Los escritos de alegaciones serán remitidos al instructor.

Una vez transcurrido el plazo señalado en el párrafo anterior, la empresa procederá a resolver el expediente, comunicando al trabajador el archivo del mismo, o, en su caso, la sanción que proceda con arreglo a la legislación vigente. Igualmente se dará traslado al Delegado Sindical en caso de trabajadores afiliados a un sindicato cuya afiliación fuera conocida por la empresa.

En el caso de los representantes de los trabajadores, para la tramitación del expediente se seguirán las reglas anteriores, si bien el plazo para formular alegaciones será de cinco días hábiles, y se dará traslado del expediente al órgano de representación para que, en ese mismo plazo, si lo estima oportuno, formule las alegaciones que procedan.

D) Cancelación de antecedentes

Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del trabajador sancionado, y se cancelarán de oficio o a instancia de parte, una vez transcurrido el plazo de tres meses cuando se trate de una falta leve, un año si es falta grave y dos años para las muy graves.

Capítulo VII*Sobre las retribuciones***Artículo. 45.- 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 del salario generado.

Artículo 46. Retribuciones.

La retribución se podrá pactar por unidad de tarea o unidad de tiempo.

- El salario por unidad de tarea podrá ser establecido por la empresa sin que suponga merma de los derechos de los trabajadores, en aquellos servicios en los que, en atención a las características del mismo, se entienda ser esta la forma de remuneración más adecuada. Se configura cuando el trabajador se compromete a realizar una labor determinada en un lapso prefijado de tiempo. De esta manera la remuneración se calcula en función del resultado.

La empresa informará al trabajador, en el momento de la contratación, de la forma de cálculo de la retribución y de todos aquellos aspectos que resulten relevantes de cara a la misma. En cualquier caso, el salario por unidad de tarea no será en ningún caso, inferior al mínimo de convenio establecido para un trabajador retribuido por unidad de tiempo, conforme a las tablas vigentes en cada momento, y en función de la jornada de este.

- Las retribuciones por unidad de tiempo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo, y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 25 del presente convenio.

Artículo 47. Estructura Retributiva:

El régimen retributivo pactado en el presente Convenio se estructura en los siguientes conceptos:

A) Salario Base.

B Complementos:

b.1) Personales:

- Antigüedad.
- Ad persom.

b.2) De puesto de trabajo:

- Plus de trabajo nocturno.
- Plus festivo.
- Disponibilidad.

b.3) De cantidad o calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias.

b.4) De vencimiento superior al mes:

- Paga de Navidad.
- Paga de Verano.

C) Percepciones extrasalariales:

- Plus de transporte.

A) Salario Base

Se entenderá por tal la retribución correspondiente en cada una de los grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada fijada en este convenio colectivo o la tarea contratada, en su caso. A tal efecto, el salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en este convenio colectivo para los grupos profesionales A al C mientras que para el grupo D de personal operativo podrá referirse bien a la unidad de tarea contratada, bien por unidad de tiempo, todo ello en función de necesidad a cubrir y el tipo de servicio contratado con los clientes de ALARES.

Si la opción es la retribución por unidad de tarea, esta se cuantificará bajo el principio de que la retribución del trabajador será como mínimo equivalente a la de un trabajador de la misma categoría, retribuido por unidad de tiempo, y en proporción a la jornada de este.

Podrán establecerse dentro de cada uno de los grupos distintos niveles salariales, en atención a las funciones desarrolladas por el trabajador.

B) Complementos:

b.1) Antigüedad: Para el personal que actualmente presta servicios, se conservará el mismo, como derecho consolidado, en la cuantía reflejada en las tablas salariales por cada tres años de servicio en la empresa.

Con respecto al personal que sea contratado a partir de la entrada en vigor de este Convenio, no se devengará dicho complemento.

Ad persom: Se abonará al trabajador anterior al convenio y que sus retribuciones hayan mermaído, un complemento por el importe de la merma, siendo este complemento ad persom irrenunciable por el trabajador y la empresa.

b.2) Puesto de trabajo:

1. Plus de nocturnidad. Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las 22 y las 7 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 establecida en la tabla salarial anexa. Dicho plus no se abonará en el caso de aquellos trabajadores que hayan sido contratados específicamente para prestar servicios en horario nocturno.

2. Plus festivo. Se entenderá como trabajo festivo el realizado los sábados a partir de las 15 horas, domingos y festivos. Se percibirá por este plus la cantidad fijada en las tablas salariales anexas. Este plus no se abonará en el caso de aquellos trabajadores que hayan sido contratados específicamente para trabajar en sábados, domingos y festivos.

3. Plus de responsable: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto en

la cuantía indicada en las tablas salariales anexas desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

4. Plus de disponibilidad: se podrán establecer turnos de disponibilidad voluntarios que tendrán la retribución que se indica en las tablas salariales.

b.3) De cantidad o calidad de trabajo:

1. Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 28 del presente Convenio Colectivo

1. Pagas de junio y Navidad: Las mismas, por importe de salario base y antigüedad, se abonarán de forma prorrateada en las 12 mensualidades del año.

C) Percepciones Extrasalariales:

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. Dicho plus se abonará a los trabajadores según la cuantía establecida en el Anexo I del Convenio, distribuida en doce mensualidades.

Artículo 48.- Pago de la nómina

El pago de la nómina se efectuará en moneda de curso legal por transferencia bancaria o talón nominativo. El pago para el personal de estructura se efectuará antes de los tres primeros días del mes siguiente al de su devengo y para el personal del grupo D o que preste servicios para clientes, como máximo antes del vigésimo primer día hábil del mes siguiente al de su devengo, en atención a la complejidad del proceso de gestión de nóminas de la empresa en estos casos. Para paliar los efectos de este plazo, tal y como se contempla en el presente convenio, los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta del trabajo realizado.

En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

Artículo 49.- Revisión Salarial

No se pacta revisión salarial, si bien la empresa y la representación de los trabajadores y durante la vigencia del mismo, podrán de común acuerdo revisar las cuantías fijadas en las tablas.

Capítulo IX

Formación continua profesional

Artículo 50.- 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 éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

El personal operativo de la 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 efectúe 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 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

Otras disposiciones y derecho supletorio

Artículo 51.- Inaplicación del Convenio

Por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, legitimados para negociar el Convenio Colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, en los términos previstos en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo que afecten a las materias a las que se refiere el artículo 82.3 del referido Estatuto, cuando concurren las causas mencionadas en el precepto citado.

El acuerdo de inaplicación determinará con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá extenderse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuere planteada. Cuando aquella no alcanzara un acuerdo, las partes acudirán a los procedimientos extrajudiciales previstos para solventar las discrepancias.

Sometimiento expreso:

El presente convenio, tal y como se establece en el artículo 6, prevé la actuación previa a cualquier otra instancia la de la Comisión paritaria Mixta.

No obstante ello, y para el caso de que en la misma no se alcancen acuerdos de mayoría suficiente, ambas partes, bajo el principio de agotar la vía de mediación y arbitraje previa a cualquier intervención judicial, se someterán a los Tribunales Laborales de Arbitraje y Mediación existentes en Madrid.

Artículo 52. Acoso sexual

Las partes firmantes quieren dejar constancia expresa de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona el respeto a la intimidad, y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados o connotación sexual.

A tal efecto, y a modo de definición, se considera acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en la empresa, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.

En este sentido, la empresa será especialmente beligerante en actitudes de esta índole, aplicando las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones.

En los supuestos en que exista este tipo de acoso, al margen de la sanción máxima para la persona que lo haya ejercido, se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que lo ha sufrido.

Artículo 53. Violencia de género

Las partes firmantes del presente convenio hacen suyas las recientes normas que sobre este tema han sido objeto de aprobación, publicación y entrada en vigor (Ley Orgánica de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género), velando especialmente por su adecuación al mundo laboral de la empresa en los casos de reducciones y reordenación de jornada, movilidad, suspensión con reserva de puesto, extinción contractual, ausencias debidas, etc.

Los casos que puedan producirse tendrán un tratamiento interno en el que primen la sensibilidad hacia la persona maltratada, apoyo y búsqueda de soluciones siempre consensuadas entre empresa y persona afectada.

Artículo 54. Plan de igualdad

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, las partes firmantes del presente Convenio han acordado negociar el Plan de igualdad de ALARES HUMAN SERVICES, que velarán por hacer efectivo los principios de igualdad y no discriminación especialmente en el uso del lenguaje neutro y no sexista en todas las comunicaciones y en los procesos de selección, formación, promoción, retribución y prevención del acoso sexual y del acoso por razones de sexo.

Artículo 55.- Derecho supletorio

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas legales de general y pertinente aplicación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

PRIMERA. Respecto de aquellos trabajadores que por razón de la actividad que desarrollan, exista en la actualidad un convenio vigente, de ámbito superior, les serán de aplicación, durante su vigencia, las previsiones del presente Convenio, respecto de las siguientes materias:

- a) Cuantía del salario base y complementos salariales.
- b) Abono de horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) Horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación anual de las vacaciones.
- d) Adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional

SEGUNDA. La empresa reconoce, como condición más beneficiosa los derechos que actualmente disfrutan los trabajadores de estructura que prestan servicios para la misma y que se encuentran recogidos en el "plan de acogida" vigente a la fecha de entrada en vigor del Convenio. A tal efecto, las partes firmantes del Convenio, suscribirán un documento donde se relacionen tales derechos, los cuales solo podrán ser modificados de común acuerdo entre la empresa y la representación de los trabajadores.

ANEXO I

CATEGORIAS PROFESIONALES

Al quedar establecido un sistema de clasificación de trabajadores en Grupos Profesionales, se establece a continuación un cuadro a efectos de facilitar la labor de clasificación de cara a futuras contrataciones por parte de la empresa.

Se determinan diferentes Subgrupos, a cada Grupo, adscribiéndose a estas tanto por la inserción a estos grupos laborales como por el salario que hasta el momento se venía remunerando.

GRUPOS PROFESIONALES

GRUPO A: PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO
GRUPO A.1 Personal Directivo
GRUPO A.2 Personal Titulado
GRUPO B: MANDOS INTERMEDIOS
GRUPO C: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE ESTRUCTURA Y SOPORTE A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL
GRUPO C.1 Personal Administrativo de Estructura
GRUPO C.2 Personal de Soporte a la Actividad Empresarial
GRUPO D: PERSONAL OPERATIVO MULTIFUNCION

ANEXO II

TABLAS SALARIALES

TABLA 2015 GRUPOS PROFESIONALES

Grupos profesionales	Salario base	Antigüedad/mes	Plus disponibilidad/Día	Total mensual	Total anual
GRUPO A: PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO					
GRUPO A.1 Personal Directivo	1.550,00	18,00	20,00	1.550,00	21.700,00
GRUPO A.2 Personal Titulado	1.350,52	18,00	20,00	1.350,52	18.907,28
GRUPO B: MANDOS INTERMEDIOS	1.180,41	18,00	20,00	1.180,41	16.525,74
GRUPO C: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE ESTRUCTURA Y SOPORTE A LA ACTIVIDAD PROFESIONAL					
GRUPO C.1 Personal Administrativo de Estructura	1.025,00	18,00	20,00	1.025,00	14.350,00
GRUPO C.2 Personal de Soporte a la Actividad Empresarial	940,00	18,00	20,00	940,00	13.160,00
GRUPO D: PERSONAL OPERATIVO MULTIFUNCION	650,00	18,00	20,00	650,00	9.100,00

	Plus de nocturnidad	Hora extraordinaria	Plus transporte	Plus festivo/hora	Plus festivos especiales/hora	Plus responsable/mes
GRUPO P. A	2,89	8,05	30,00	1,5	3	45,00
GRUPO P. B	2,45	5,69	30,00	1,5	3	30,00
GRUPO P. C	1,87	5,34	30,00	1,5	3	30,00
GRUPO P. D	1,26	5,34	30,00	1,5	3	0,00

PREÁMBULO

El presente Convenio ha sido negociado y firmado por la empresa y la representación sindical de los trabajadores, cumpliendo con los requisitos de legitimación necesarios para que el Convenio tenga eficacia general, y regula las relaciones laborales en la empresa, tal y como se recoge en su articulado.

(03/23.757/15)

