

## I. COMUNIDAD DE MADRID

### D) Anuncios

#### Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 1 *RESOLUCIÓN de 3 de mayo de 2017, 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 “Dos Princesa, Sociedad Limitada” (código número 28101802012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Dos Princesa, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 15 de febrero de 2017, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y 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 3 de mayo de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

## I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DOS PRINCESA, S.L.

### PREÁMBULO

Se suscribe por la representación legal de la empresa así como por la representación legal de los trabajadores, reconociéndose ambas partes con capacidad y legitimación para ello, el presente Convenio Colectivo, denominado “I Convenio Colectivo de la empresa Dos Princesa, S.L.”, que tiene por objeto regular las relaciones de trabajo entre la citada Compañía y el personal que presta sus servicios en ella.

Tanto la negociación como el contenido del Convenio Colectivo se han inspirado en los principios de buena fe, autonomía de las partes, conciliación de los intereses en juego, principio de no discriminación y principio de diálogo y paz social.

El Convenio Colectivo se formalizará al amparo de lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

### TÍTULO PRIMERO

#### Condiciones generales

##### Capítulo I

##### *Disposiciones generales y ámbitos*

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—El presente convenio ha sido negociado al amparo del artículo 83.2 y 84 del Estatuto de los Trabajadores procediendo a la regulación de las condiciones de trabajo las relaciones laborales en el ámbito de la Empresa “Dos Princesa, S.L.”, dedicada a la actividad de multiservicios, siendo de aplicación a su único centro de trabajo y, en su virtud, obligando tanto a aquella empresa como a los trabajadores que forman parte de la plantilla de aquel centro de trabajo desde su entrada en vigor y durante la vigencia del mismo.

Art. 2. *Reglas de concurrencia.*—Los convenios colectivos de ámbito estatal, autonómico, o en su defecto provincial, se aplicarán con carácter supletorio y complementario al presente en aquellas materias previstas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 3. *Ámbito Territorial.*—El ámbito territorial de aplicación de este convenio colectivo corresponde a todos los trabajadores que dependan organizativamente del ámbito funcional, personal y territorial del centro de trabajo de la empresa en Madrid, con independencia de la ubicación concreta donde los trabajadores presten de forma itinerante sus servicios.

Art. 4. *Ámbito personal.*—1. Este convenio será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, con independencia de la ubicación concreta donde los trabajadores presten de forma itinerante sus servicios.

2. Quedan excluidos del ámbito de aplicación de este convenio:

- a) El personal de alta dirección de esta empresa en aquellos aspectos que se encuentren contemplados en el régimen jurídico de este tipo de relaciones laborales.
- b) Los profesionales que, en razón de su ejercicio profesional libre, concierten trabajos, estudios o colaboraciones con los centros y empresas incluidos en el ámbito funcional del convenio, y consecuentemente, mantengan una relación de arrendamiento de servicios con aquellos.

Art. 5. *Ámbito temporal.*—El presente convenio entrará en vigor con efecto retroactivo al 1 de enero de 2017, extendiéndose su ámbito temporal hasta 31 de diciembre de 2018. En aquellos artículos para los que se acuerde otra vigencia se expresará la fecha de entrada en vigor en el mismo.

Art. 6. *Denuncia y prórroga.*—El presente convenio quedará automáticamente prorrogado por anualidades de no mediar denuncia expresa y por escrito del mismo. La denuncia deberá realizarla alguna de las partes firmantes del convenio, en un plazo mínimo de seis meses antes a la terminación de su vigencia.

Denunciado el convenio, salvo el deber de paz al que ambas partes se obligan, el mismo continuará vigente y plenamente aplicable en el resto de sus cláusulas hasta que sea sustituido por el nuevo convenio.

Si, en el plazo de doce meses a contar desde la denuncia, las partes no hubiesen alcanzado un acuerdo relativo a la negociación de un nuevo convenio que sustituya al presente, de común acuerdo, decidirán si acuden o no al procedimiento de mediación o arbitraje vo-

luntario previsto en la legislación vigente. A falta de acuerdo, las partes serán libres de ejercitar las acciones legales que se estimen oportunas.

Art. 7. *Condiciones Personales.*—Dentro de las condiciones pactadas se respetarán las situaciones personales que impliquen para el trabajador condiciones más beneficiosas, desde un punto de vista global y en cómputo anual, que las convenidas en el presente Convenio, manteniéndose como condiciones “ad personam”. Esas diferencias se abonarán como complemento personal no absorbible, ni compensable, ni revisable.

Art. 8. *Derecho supletorio.*—Las normas contenidas en este convenio regularán las relaciones entre las empresas y su personal. Para lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones laborales de carácter general o especial.

Art. 9. *Vinculación a la totalidad. Absorción.*—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán considerados globalmente. Las condiciones pactadas en este convenio anulan, derogan y sustituyen las condiciones aplicadas anteriormente, estimadas en conjunto, compensándose en su totalidad, con excepción de las materias recogidas en otros en los que pudiera pactarse la absorción o fuera considerada condición más beneficiosa de carácter personal.

Art. 10. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo, conforme a la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, subordinada siempre al cumplimiento de las disposiciones legales vigentes y tiene por objeto, alcanzar el adecuado nivel de productividad, mediante la utilización óptima de los recursos humanos y materiales.

La organización de trabajos y actividades pretende avanzar en la implantación de criterios de calidad y buena práctica, rigurosos en el funcionamiento, ordenación y actuación del centro incluido en este convenio.

El personal que presta sus servicios en la empresa debe integrarse en dos esquemas de organización, que definen como personal de estructura, de un lado, y personal operativo, de otro: Será considerado personal de estructura todo aquel trabajador cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de permanente necesidad para la empresa, y personal operativo todo aquel trabajador que presta sus servicios en los servicios que se conciertan por la empresa para un tercero.

## Capítulo II

### Comisión paritaria

Art. 11. *Comisión paritaria de seguimiento e interpretación.*—1. Se acuerda establecer una comisión paritaria integrada por las partes firmantes de este convenio colectivo como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente convenio.

2. La comisión paritaria estará formada paritariamente por un número impar como máximo de 2 representantes de los trabajadores y por idéntico número de representantes de la empresa, quienes, de entre ellos, elegirán una presidencia y una secretaria. Esta comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Será domicilio oficial de la comisión paritaria, para recibir las consultas o peticiones de mediación, la sede de la empresa.

3. Se reunirá cuando sea solicitado por una de las partes mediante convocatoria por escrito remitida a la otra parte con una antelación, de al menos 15 días, en la que se expresarán las materias a considerar, fecha, hora y lugar de celebración. En la primera reunión se procederá a la elección de presidencia y secretaria.

Podrá cualquiera de las partes integrantes de la comisión paritaria solicitar la convocatoria inmediata de la misma por razones de urgencia, debiendo reunirse la comisión paritaria en el menor plazo posible.

4. Cuando cualquiera de las partes de la comisión paritaria reciba una solicitud de intervención, la transmitirá a las demás partes de la misma, de modo que cada una de estas podrá recabar la información que estime necesaria.

5. La resolución de la comisión paritaria se realizará en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la convocatoria.

6. Los acuerdos de la comisión paritaria de seguimiento e interpretación del convenio tendrán el mismo valor que el texto de este. En cualquier caso los afectados (empre-

sa/trabajadores) por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

7. Podrá acudir al procedimiento de mediación y arbitraje para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo. La mediación será preceptiva para poder interponer la correspondiente demanda ante el órgano judicial y el arbitraje tendrá siempre carácter voluntario.

El acuerdo logrado a través de la mediación y, en su caso, el laudo arbitral tendrá la eficacia jurídica y tramitación establecida en el Reglamento de Funcionamiento del Sistema de Solución Extrajudicial de conflictos de trabajo y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid, o normativa que lo sustituya, sometiéndose expresamente al Acuerdo Interprofesional entre CEIM, CEOE, CCOO y UGT sobre la creación del sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

En virtud de la citada normativa se someterán al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, así como los conflictos que afecten a esta empresa con sus trabajadores.

## TÍTULO II

### Clasificación profesional

Art. 12. *Grupos y categorías profesionales.*—Los grupos y funciones profesionales serán los establecidos en el vigente convenio. Los trabajadores y trabajadoras se encuadrarán de sus grupos profesionales, pudiendo ser asignados a cualquiera de las funciones que corresponden a las categorías relacionadas con el citado grupo al que pertenecen, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello. El cambio de función dentro del mismo grupo profesional no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones ni de movilidad funcional, pudiendo ser aplicado por la empresa siempre que existan necesidades para ello.

La clasificación profesional se estructurará en los siguientes grupos profesionales, formados por los siguientes niveles salariales:

#### Grupo A:

Nivel A.1. Dirección: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, plantean, organizan, dirigen y coordinan las diferentes actividades propias del desarrollo de la empresa. Entre sus funciones se comprenden la elaboración de la política de organización y el planteamiento general de la utilización eficaz de los recursos humanos y materiales y la orientación y control de las actividades de la organización de acuerdo con el programa establecido y la política adoptada, establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas de soporte y el desarrollo de la política financiera, comercial, etc. según el departamento que dirijan. Toma de decisiones y participación en su elaboración. Desarrollan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Nivel A.2. Mandos intermedios: Realización de funciones complejas con objetivos definidos y con un alto grado de exigencia con autonomía y responsabilidad. Dirigen un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada de alta complejidad y participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con un grado de iniciativa y responsabilidad. Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores de la misma unidad. Funciones que suponen una responsabilidad compleja en la gestión de una o diversas áreas de la empresa a partir de directrices generales muy amplias y directamente establecidas por el personal perteneciente al grupo I la Dirección a los cuales deberán dar cuenta de su gestión.

Nivel A.3. Responsables: Llevan a cabo funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas realizadas por un conjunto de colaboradores. Hacen tareas complejas y homogéneas para las cuales es necesario un alto grado de interrelación humana en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica que implican responsabilidad de mando, pero en menor medida que los mandos intermedios del servicio Grupo II.

#### Grupo B:

Nivel B.1. Supervisores: Realizan funciones que suponen la integración y coordinación y supervisión de tareas homogéneas o funciones especializadas por un conjunto de co-

laboradores que, sin implicar ordenación del trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Actúan siempre bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas.

Nivel B.2. Encargados: Realiza de manera cualificada la dirección y control y seguimiento de las tareas que se realizan en las instalaciones y organiza, dirige y coordina al personal que tiene a su cargo pertenecientes a un único centro de trabajo. Implica por su parte un grado de iniciativa y razonamiento y son responsables del buen funcionamiento del centro en concreto donde están destinados bajo supervisión.

Nivel B.3. Especialistas: Hacen funciones consistentes en la ejecución de operaciones que aunque se haga bajo instrucciones precisas requieren unos adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y su responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio que en su ejecución puedan ser ayudados por trabajadores de igual grupo profesional. A título enunciativo se citan como funciones propias de esta categoría las de camarero, cocinero, cristalero, conductor, oficial mecánico y oficiales.

Nivel B.4. Auxiliares de servicios: Realizan funciones de manera no cualificada que ejecutan según instrucciones concretas claramente establecidas y con un grado de dependencia y que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y no necesitan formación específica. A título enunciativo se citan como funciones propias de esta categoría las de camarero/a de pisos, jardinero, dependiente, conserje, pinche de cocina, limpiador de office, mozo, repartidor de publicidad y peón de mantenimiento.

Las categorías especificadas anteriormente tendrán carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas si la necesidad o el volumen de la actividad de la empresa no lo requieren.

Art. 13. *Movilidad funcional.*—La actividad principal de la Empresa consiste en la prestación de servicios auxiliares, accesorios a la actividad principal de sus clientes, en régimen de subcontratación, en diferentes sectores de actividad.

Por ello, los trabajadores, dentro del cometido de las funciones contratadas y de los límites previstos para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, deberán prestar su relación laboral donde la empresa así lo organice en atención a las contrataciones de sus clientes.

El desplazamiento realizado dentro de dichas condiciones será considerado una mera movilidad funcional, sin que sean de aplicación, en consecuencia, las normas de movilidad geográfica establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 14. *Derechos derivados de la movilidad funcional.*—Trabajos de superior categoría: El sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo se rige mediante un criterio de pertenencia a grandes grupos profesionales, con un alto grado de polivalencia funcional en el seno de los mismos.

Ello no obstante, los trabajadores tendrán derecho a que les sea reconocida la categoría superior correspondientes a los trabajos que desempeñen durante nueve meses consecutivos dentro de un año natural o doce de alternos dentro de un período de dieciocho meses, entendiéndose por Categoría, no la prestación de servicios en un puesto de trabajo específico y determinado, sino el grupo o conjunto de actividades y puestos de trabajo englobados dentro de un mismo nivel profesional.

A los trabajadores, que desempeñen transitoriamente trabajos de superior o inferior categoría a la suya, se les devengarán las retribuciones según los salarios fijados en este Convenio.

Funciones de categoría inferior: Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la empresa precisara destinar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Funciones en diferentes niveles salariales

Las retribuciones de trabajadores que realicen su trabajo en distintos niveles salariales se fijarán en proporción al número de horas trabajadas en cada nivel.

## TÍTULO III

## Contrataciones

Art. 15. *Contratación. Disposiciones generales.*—El ingreso del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá lugar por libre contratación entre el trabajador y la empresa.

Los contratos de trabajo, cualquiera que sea su modalidad, deberán formalizarse por escrito, quedándose un ejemplar cada parte contratante y los restantes organismos competentes, de conformidad con la legislación vigente. Asimismo, el empresario entregará copia básica de cada contrato a los representantes de los trabajadores de acuerdo a la legislación vigente.

La empresa podrá contratar a su personal mediante cualquiera de las modalidades admitidas a tenor de la legislación vigente o por cualquier otra que pudiera promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, facultándose a la Comisión Paritaria a realizar las posibles adaptaciones o modificaciones de acuerdo con los posibles cambios legislativos.

Los trabajadores sin contrato escrito, salvo que se demuestre que su relación no es laboral, transcurrido el período de prueba, se presumirán fijos.

Art. 16. *Conversión automática a contrato indefinido.*—Expirada la duración máxima legalmente establecida o realizada la obra y servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.

También adquirirán la condición de trabajadores fijos, aquellos trabajadores que, en un período de treinta meses, hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada. Lo dispuesto en este párrafo no será de aplicación para los contratos formativos, de relevo e interinidad.

Art. 17. *Contrato fijo-discontinuo.*—El contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se concertará para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos-discontinuos, dentro del volumen normal de actividad de la empresa. En el modelo de contrato de esta modalidad deberá figurar, por escrito, la duración estimada de la actividad, la jornada laboral estimada y su distribución horaria.

Los trabajadores que realicen estas actividades deberán ser llamados, según forma y orden previamente establecidos, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad y acumularán la antigüedad total desde su ingreso en la empresa. En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar por escrito su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran 3 días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de compatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título

académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante lo anterior, el trabajador mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

En lo no previsto por este artículo, será de aplicación lo previsto en la legislación vigente.

Art. 18. *Contrato de interinidad.*—Se considera como tal el celebrado para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. El contrato especificará el nombre del sustituido y las causas de su sustitución.

Las situaciones que generan derecho a reserva de puesto de trabajo y que posibilitan la contratación interina, además de las que se establezca en la legislación vigente, son las siguientes: incapacidad temporal del trabajador; declaración del trabajador en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez cuando sea previsible la revisión por mejoría; maternidad o paternidad; adopción o acogimiento; excedencia forzosa por ejercicio de cargo público representativo; excedencia forzosa por desempeño de funciones sindicales; privación de libertad del trabajador mientras no exista sentencia condenatoria; suspensión de empleo y sueldo por razones disciplinarias; excedencia por cuidado de fami-

liares; suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo; suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural o para completar la jornada de los trabajadores con reducción de jornada por tal circunstancia; o por razones de guarda legal y en el supuesto de interinidad por vacante.

Art. 19. *Contrato de obra o servicio.*—Tienen por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

En estos contratos deberá determinarse con claridad el carácter de la contratación y especificar la tarea o tareas que constituyan su objeto. Su duración será la exigida para la realización de la tarea o servicio, no pudiendo superar en ningún caso los 3 años.

El trabajador, a la finalización del contrato, tendrá derecho a recibir una indemnización económica que establezca en cada momento la legislación vigente.

Art. 20. *Contrato eventual.*—Se celebrará este tipo de contrato cuando se trate de atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas, etc., aun tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración de esta modalidad contractual será de un máximo de seis meses dentro de un período de doce meses, desde que se produjo la causa objeto de contratación. En el supuesto de no agotar esta duración máxima, podrá celebrarse una única prórroga contractual. En estos contratos se especificará con claridad la causa.

El trabajador, a la finalización del contrato, tendrá derecho a recibir una indemnización económica que establezca en cada momento la legislación vigente.

Art. 21. *Contrato en Prácticas.*—Podrán concertarse, con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de Formación Profesional de grado medio o superior, o de títulos reconocidos legalmente como equivalentes o de certificado de profesionalidad que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años, o siete años si se trata de un trabajador con discapacidad, inmediatamente siguientes a la expedición de su último título.

La duración de esta modalidad contractual será de un mínimo de 6 meses y un máximo de 2 años, siendo susceptible de 2 prórrogas hasta agotar el mencionado límite máximo.

La retribución en este tipo de contratos será del 65 por 100 o del 85 por 100 durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El período de prueba en este contrato de trabajo será el estipulado en el convenio para su categoría profesional.

Si al término del contrato, el trabajador continuase en la empresa no podrá concertarse un nuevo período de prueba para el mismo o similar puesto de trabajo, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad.

En virtud de la misma titulación, únicamente se podrá realizar un contrato de prácticas, con sus respectivas prórrogas.

En los procesos selectivos del personal que vaya a ser contratado bajo la modalidad en prácticas, se aplicará el criterio de prevalencia, en igualdad de condiciones, a favor de mujeres o de hombres, de tal manera que se tienda a la paridad entre ambos sexos dentro del mismo grupo profesional.

Art. 22. *Contrato para la formación.*—El contrato para la formación tendrá por objeto la formación teórica y práctica necesaria para el adecuado desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación. Se podrá celebrar con los trabajadores que reúnan los requisitos establecidos en la legislación para ello.

La duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 3 años, o aquella otra duración máxima que se prevea por la legislación vigente. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución del trabajador contratado para la formación será el SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo dedicado a la formación teórica será el previsto por la legislación vigente en cada momento, pudiendo establecerse por la empresa su distribución (alternada y/o concentrada).

En el supuesto que el trabajador continuase en la empresa al término del contrato no podrá concertarse un nuevo período de prueba para el mismo puesto de trabajo, computándose la duración del anterior contrato a efectos de antigüedad, pasando en ese supuesto a ocupar la categoría inmediatamente superior a la suya de las determinadas convencionalmente.

Art. 23. *Contrato a tiempo parcial.*—El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas, al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada laboral a tiempo completo establecida en este Convenio.

Esta modalidad podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, excepto en el supuesto de contrato para la formación. Y deberá formalizarse a tenor de lo establecido legalmente, debiendo figurar el número de horas de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución.

Los trabajadores a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo cuando se realicen para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial, y viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

En los contratos indefinidos a tiempo parcial, se podrán realizar horas complementarias (independientes a las así denominadas en este convenio) cuando así se hubiera pactado expresamente con el trabajador, en el contrato o mediante pacto posterior formalizado por escrito.

El número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de la jornada laboral ordinaria contratada. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y estas complementarias será inferior al cómputo de horas de la jornada a tiempo completo para la categoría correspondiente. Tales horas complementarias serán distribuidas por el empresario de conformidad con las necesidades de la empresa. El trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de siete días.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, una vez cumplido un año desde su celebración, debiéndose notificar la renuncia con una antelación de tres meses, entendiéndose prorrogado, en caso contrario, por un nuevo período anual.

Asimismo, se entenderá como contrato a tiempo parcial el celebrado por el trabajador que para acceder a la jubilación parcial concierte con su empresa, en las condiciones establecidas legalmente, una reducción de su jornada de trabajo y de su salario entre el 25 y el 75 por 100 de los mismos, cuando reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social según la legislación vigente.

La reducción de jornada y de salario mencionada anteriormente, podrá alcanzar el 85 por 100 cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social.

Art. 24. *Contrato de relevo.*—Es el contrato que se realiza con un trabajador, en situación de desempleo o que tuviese concertado con su empresa un contrato de duración determinada, con objeto de cubrir la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila parcialmente.

Salvo en lo establecido para los casos de jubilación parcial en donde la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 85 por 100, la duración del contrato podrá ser indefinida o como mínimo, igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación. Si al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiese celebrado por duración determinada, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes por períodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el período correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el caso del trabajador que se jubile parcialmente después de haber alcanzado la edad de jubilación, el contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de la jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por períodos anuales extinguiéndose en la forma señalada en el párrafo anterior.

En el supuesto que el contrato de relevo sea de duración determinada y no sea objeto de transformación en indefinido, a la finalización de dicho contrato, el trabajador afectado tendrá derecho a una indemnización que establezca en cada momento la legislación vigente.

Salvo en lo establecido para los casos de jubilación parcial en donde la reducción de jornada y salario podrá alcanzar el 85 por 100, la jornada podrá ser a tiempo completo o parcial. En todo caso, será como mínimo igual a la jornada que deja vacante el trabajador que se jubila anticipadamente.

El puesto del trabajador relevista será el mismo del trabajador sustituido o uno similar correspondiente al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Art. 25. *Contratación de personas con discapacidad.*—Las empresas de más de 50 trabajadores, a partir de la publicación del presente convenio, deberán asegurar el cumpli-

miento de la obligación de reserva en las contrataciones de al menos un 2 por 100 para personas con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por 100, o de las medidas alternativas previstas de acuerdo al artículo 38, de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI) y al Real Decreto 27/2000, de 14 de enero.

Art. 26. *Periodo de prueba.*—Todo el personal de nuevo ingreso quedará sometido, salvo pacto en contrario, al período de prueba que para su categoría profesional se establece en este Convenio.

La duración máxima del período de prueba será de 6 meses para trabajadores del grupo profesional A y de 2 meses para los restantes trabajadores.

La situación de incapacidad temporal suspenderá el cómputo del período de prueba pero no la potestad de la empresa de comunicar, dentro de dicha situación de Incapacidad Temporal, la no superación del período de prueba.

Art. 27. *Vacantes.*—En caso de nueva contratación, o producción de vacante, atendiendo a la capacidad, aptitud y titulación del trabajador, así como a las necesidades y facultad de organización del trabajo de la empresa, siempre que no pudiera acceder a estos puestos el personal fijo de plantilla, tendrá preferencia, en igualdad de condiciones, el personal con contrato temporal o a tiempo parcial.

Art. 28. *Ceses.*—El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

Trabajadores pertenecientes al Grupo profesional A: 60 días naturales.

Resto del Personal: 30 días naturales.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso. Si la empresa recibe el preaviso en tiempo y forma, vendrá obligado a abonar al trabajador la liquidación correspondiente al terminar la relación laboral.

Si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etcétera, que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los elementos citados que continúen vigentes en ese momento, o bien descontar de la misma del valor de dichos elementos.

## TÍTULO IV

### Jornada, vacaciones, permisos, excedencias y jubilación

#### Capítulo I

##### *Jornada de trabajo*

Art. 29. *Jornada de trabajo.*—La jornada normal de trabajo del personal comprendido en el ámbito del presente Convenio colectivo será de 40 horas semanales. Las horas de trabajo se distribuirán a lo largo de la semana, según las necesidades de la empresa, respetando lo previsto para los descansos semanales y entre jornadas.

Art. 30. *Descanso intermedio en jornada de trabajo.*—En el supuesto de prestarse el servicio en régimen de jornada continuada, se disfrutará de un período máximo de descanso de 15 minutos que computarán como tiempo de trabajo por lo que sumados estos a la jornada efectiva, totalizarán la jornada de presencia.

Art. 31. *Descanso semanal y entre jornadas.*—Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas. Al iniciar y terminar la jornada, el trabajador deberá encontrarse en su puesto de trabajo perfectamente uniformado y con los útiles y herramientas imprescindibles para la prestación del servicio.

Igualmente se distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de día y medio consecutivo.

Art. 32. *Horas extraordinarias.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan, en cada caso, de la jornada establecida en este Convenio. La iniciativa para trabajar en horas extraordinarias corresponde a la empresa y la libre aceptación al trabajador, conforme a la legislación vigente en cada momento.

En cuanto a su remuneración, podrán compensarse por tiempos de descanso equivalentes.

Art. 33. *Distribución irregular de la jornada.*—De acuerdo con la carga de trabajo existente en cada momento, la empresa podrá elaborar un calendario con la distribución

irregular de hasta un 10 por 100 de la jornada anual a lo largo del año consultado con la representación legal de los trabajadores, si la hubiera.

Dicha distribución deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley. Se podrán superar las nueve horas de jornada diaria, recomendándose que no se sobrepasen las diez horas diarias, observándose el descanso entre jornadas.

La empresa previa información a la representación legal de los trabajadores si la hubiere, preavisará con un mínimo de 7 días naturales de antelación a los trabajadores individualmente afectados.

Sin perjuicio de la variación del tiempo de trabajo que resulte por aplicación del presente artículo el trabajador percibirá mensualmente la retribución íntegra que le hubiese correspondido de no haberse producido la citada variación del tiempo de trabajo.

En las dos medidas citadas y para el supuesto de que la regularización prevista en cada una de ellas no pueda realizarse dentro del año natural, esta no deberá superar el primer semestre del año siguiente.

Si el trabajador debiera horas a la empresa, las mismas se tendrán por trabajadas a todos los efectos sin que proceda descuento salarial alguno por ello. Por el contrario, si el trabajador tuviera a su favor saldo de horas, el exceso le será abonado bajo el concepto «Regularización» con el salario vigente en el Convenio en la fecha del abono.

Art. 34. *Festivos.*—Tendrán la consideración de festivos los días acordados con tal carácter en la legislación vigente, con arreglo al calendario laboral, tanto las de carácter nacional como local.

El personal que haya sido específicamente contratado para prestar servicios en días festivos, o mediante turnos de trabajo coincidentes total o parcialmente en días festivos, no devengará importe alguno en concepto de compensación por dicha circunstancia.

Art. 35. *Reducción de jornada por cuidado de hijo o familiar.*—Quienes, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o un disminuido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe otra actividad retribuida, así como de aquellos que se establezca en la normativa vigente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los trabajadores podrán si lo desean, reducir su jornada en el caso de no existir horario flexible, o acomodar este, para asistir y acompañar a clases de preparación al parto, con la reducción proporcional de haberes, pero sin pérdida de ningún otro derecho laboral. Dicha reducción de jornada se establecerá de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

El trabajador o trabajadora que sea progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años, en los términos establecidos en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada prevista en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria.

## Capítulo II

### *Vacaciones y ausencias*

Art. 36. *Vacaciones.*—Todos los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a disfrutar por cada año completo de servicio activo, una vacación retribuida de 22 días laborables o a los días que en proporción les corresponda, si el tiempo trabajado fuera menor.

Las vacaciones deberán disfrutarse durante el año en curso. Sin embargo, cuando por razones de fuerza mayor, o debido a circunstancias de la producción, no sea posible disfrutar de las vacaciones dentro del año natural en que se devengaron, el trabajador podrá disfrutarlas dentro del primer trimestre siguiente al año natural en que se devengaron.

Las vacaciones anuales se concertarán siempre en atención a las necesidades del servicio, procurando evitar los períodos coincidentes con las épocas de mayor intensidad en la demanda de servicios por parte de las empresas clientes.

Las vacaciones podrán disfrutarse en dos o más períodos fraccionados.

Si el trabajador o trabajadora cayera en situación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales, tendrá derecho a la posposición de su período vacacional hasta el momento en que cause alta siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Si causada el alta, las circunstancias del servicio impidieran el disfrute inmediato del período vacacional pospuesto, ambas partes, de común acuerdo, fijarán una nueva fecha para dicho disfrute.

Art. 37. *Ausencias al trabajo.*—Todo el personal que se vea impedido de asistir al trabajo por cualquier causa deberá preavisar su ausencia con un mínimo de 24 horas de antelación a la hora en que deba empezar su jornada laboral, al objeto de que la empresa pueda adoptar las medidas necesarias para su sustitución.

Se exceptúa de la regla anterior los supuestos de enfermedad sobrevenida, accidente o fuerza mayor, que impidan o dificulten al trabajador o trabajadora gestionar dicho preaviso con la antelación requerida.

En los supuestos en que se produzca una ausencia al trabajo como consecuencia de enfermedad o asistencia médica, el trabajador o trabajadora deberán aportar el parte médico de baja, o el volante de asistencia médica, dentro de las 48 horas siguientes a su expedición, sin perjuicio del deber de comunicar telefónicamente la baja a la mayor brevedad.

Los partes de confirmación de baja médica deberán de ser aportados igualmente dentro de las 48 horas siguientes a su expedición.

En los casos de bajas por enfermedad o accidente con o sin hospitalización, sólo surtirán efectos los partes de baja médica u hospitalización expedidos o convalidados por los servicios de salud pública de la Seguridad Social Española, u Organismo Autónomo que en su caso ejerza tales funciones.

En el caso de partes expedidos por servicios de salud privados, o de servicios de salud públicos correspondiente a países no pertenecientes al ámbito de la Unión Europea, será imprescindible su convalidación o ratificación por los servicios públicos de la Seguridad Social Española, u Organismo Autónomo que en su caso ejerza tales funciones. En caso contrario, la ausencia al trabajo no se entenderá justificada.

## Capítulo III

### *Paternidad y Permisos*

Art. 38. *Maternidad y Adopción.*—1. La trabajadora en situación de maternidad tendrá derecho a la suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo por una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables, en el supuesto de parto múltiple a dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

2. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por cualquier otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria del contrato de la madre

3. En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

4. En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

5. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en caso de que el padre y la madre trabajen, esta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso, bien simultánea o sucesivamente con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación de la madre al trabajo suponga un riesgo para su salud.

6. En los supuestos de adopción y de acogimiento de menores de 6 años o de menores de edad que sean mayores de 6 años, cuando se trate de menores discapacitados, minusválidos o con problemas de inserción social y familiar, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

7. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

En caso de disfrute simultáneo, la suma de los períodos de descanso no podrá exceder de las 16 semanas o las que correspondan en caso de parto o adopción múltiple.

8. Estos períodos podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

**Art. 39. Paternidad.**—A tenor de lo dispuesto en el artículo 48 bis del ET, en los supuestos de nacimiento de un hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el período previsto en la legislación, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET. En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá a sólo uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos.

En todo lo no regulado expresamente en este artículo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

**Art. 40. Permisos.**—El trabajador, previo aviso escrito y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días en caso de matrimonio. El trabajador deberá preavisarlo con una antelación mínima de quince días naturales.
- b) Tres días en los casos de nacimiento de un hijo, intervención quirúrgica que precise hospitalización o enfermedad grave, accidente, hospitalización o fallecimiento o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, a otra Comunidad Autónoma o isla el plazo será de cinco días. En el supuesto de trabajadores extranjeros, este plazo se incrementará en un día más, cuando necesiten trasladarse a otro país.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas la-

borales, en un período de tres meses podrá pasar el Centro al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o en el desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma al salario a que tuviera derecho en el centro.

- e) Un día por boda de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas, previo aviso y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

En todos los supuestos las ausencias se conceden como días naturales y empezarán a computar el mismo día del hecho causante. El disfrute de los mismos será continuo hasta completar el número máximo de días.

Tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución del trabajador en el mes en que se produzca la visita médica que, en todo caso, habrá de justificarse por el trabajador.

Art. 41. *Lactancia.*—Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. A voluntad de la trabajadora, esta podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora, con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de forma continuada inmediatamente después de la finalización del período de suspensión por maternidad. La concreción de dicha acumulación para el trabajador o la trabajadora que así lo solicite será por un permiso retribuido de 20 días naturales. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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 de salario.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso por lactancia corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada habitual, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha de reincorporación a su jornada anterior.

## Capítulo IV

### *Excedencias*

Art. 42. *Excedencia forzosa.*—La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en la empresa durante su vigencia, se concederá, previa comunicación escrita a la empresa, en los siguientes supuestos:

1. Por designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.
2. Por enfermedad, una vez transcurrido el plazo de los 18 primeros meses de incapacidad temporal y por todo el tiempo que el trabajador permanezca en esta situación, aunque la empresa haya dejado de cotizar.
3. Por el ejercicio de funciones sindicales, de ámbito provincial o superior, siempre que la Central Sindical a que pertenezca el trabajador tenga representatividad legal suficiente.
4. Cualquier otra que legalmente se establezca.

El trabajador con excedencia forzosa deberá incorporarse en el plazo máximo de 30 días naturales a partir del cese en el servicio, cargo o función que motivó su excedencia previa comunicación escrita a la Empresa.

Los excedentes forzosos que al cesar en tal situación no se reintegren a su puesto de trabajo en los plazos establecidos, causarán baja definitiva en el Centro.

Art. 43. *Excedencia por cuidado de hijo.*—Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, computable a efectos de antigüedad en la empresa, o varios períodos de forma fraccionada dentro de tal plazo, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento de este o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En caso de familia numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Art. 44. *Excedencia por cuidado de familiar.*—Los trabajadores tendrán derecho a disfrutar un período de excedencia no superior a dos años, o varios períodos de forma fraccionada dentro de tal plazo, para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante este período, computable a efectos de antigüedad en la empresa, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año. Finalizado el mismo, y hasta la terminación del período de excedencia, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. En caso de familia numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

Durante la situación de excedencia, la vacante podrá ser cubierta por otro trabajador suplente y este cesará en su cometido en el momento de la incorporación del titular del puesto, dando por finalizada su relación laboral.

Art. 45. *Excedencia voluntaria.*—La excedencia voluntaria es la solicitada por el trabajador que tiene al menos una antigüedad en el Centro de un año.

Deberá solicitarla por escrito con al menos 15 días de antelación. De ser concedida, empezará a disfrutarse dentro de los meses de julio y agosto, salvo acuerdo en contrario.

El permiso de excedencia voluntaria se concederá por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Si la concesión de la excedencia voluntaria fuese motivada por disfrute de beca, viajes de estudios, o participación en cursillos de perfeccionamiento, propios de la especialidad del trabajador, se le computará la antigüedad en la empresa durante dicho período de excedencia, así como el derecho de reincorporarse automáticamente al puesto de trabajo, al que deberá reintegrarse en el plazo máximo de siete días.

## TÍTULO V

### Retribuciones

#### Capítulo I

##### *Disposiciones generales*

Art. 46. *Estructura salarial.*—Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán constituidas, en su caso, por: salario base y los complementos que para cada actividad, nivel y categoría se determina en las tablas anexas, en relación con el contenido de los artículos siguientes.

Los complementos se denominan de la forma que a continuación se indica:

- a. De puesto de trabajo:
  - Plus de nocturnidad.
- b. De cantidad y calidad de trabajo:
  - Plus productividad.
  - Horas extraordinarias.
- c. De vencimiento superior al mes:
  - Gratificación extraordinaria de verano.
  - Gratificación extraordinaria de Navidad.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos, en los cinco primeros días del mes siguiente. Será abonado preferiblemente por domiciliación bancaria o en su defecto en metálico, cheque bancario o cualquier otra forma de pago admitida en derecho.

El trabajador tiene derecho a percibir anticipos a cuenta de su trabajo ya realizado sin que su importe pueda exceder del 75 por 100 de su salario mensual.

Art. 47. *Salario base.*—El salario base del personal afecto al presente Convenio colectivo es el que se determina para cada nivel profesional en las tablas que obran en el Anexo I del presente convenio, y que son representativas del nivel salarial mínimo por cada grupo profesional.

Art. 48. *Plus de nocturnidad.*—El personal que preste sus servicios íntegramente entre las 22.00 h y las 6.00 h percibirá un complemento del 20 por 100 del salario base establecido para su categoría laboral, por día efectivamente trabajado en turno de noche.

Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuera inferior a 4 horas, el porcentaje de dicho plus será del 10 por 100.

Este plus tiene carácter funcional y no es consolidable.

Art. 49. *Plus de productividad.*—Todo el personal incluido en el ámbito del presente Convenio colectivo, y que alcance unos umbrales mínimos de productividad, podrá percibir un plus de productividad, por cantidad o calidad en el trabajo.

Los representantes de los trabajadores y la Empresa se reunirán anualmente para determinar los criterios de productividad y las cuantías del referido plus, atendiendo a la situación económica de la Empresa, la actividad de cada centro de trabajo, el tipo de contrata en el que presten servicios los trabajadores, los índices de absentismo en la empresa, y la rentabilidad de cada servicio.

La falta de asistencia al trabajo se penalizará con la pérdida de este plus mientras dure la falta de asistencia al trabajo, independientemente de las sanciones en que pueda incurrir el trabajador al amparo de lo dispuesto en otras disposiciones generales o reglamentarias.

Art. 50. *Horas extraordinarias.*—Teniendo en cuenta la naturaleza de los servicios que presta esta empresa, ambas partes reconocen la necesidad de realizar las horas extraordinarias motivadas por ausencias imprevistas o cambios de turno, bien por puntas de producción, trabajos imprevistos, mantenimiento, u otras situaciones derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate.

Las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso de producción o la atención a los servicios encomendados.

La Dirección de la empresa y los trabajadores se esforzarán durante el presente Convenio colectivo para reducir al máximo el número de horas extraordinarias y, así, poder posibilitar la creación de nuevos puestos de trabajo.

Art. 51. *Gratificaciones extraordinarias de verano, y de Navidad.*—Las gratificaciones extraordinarias de Navidad y verano, se harán efectivas, la de verano el día 30 de junio y la de Navidad el 15 de diciembre y su importe será de 30 días de salario base. Estas gratificaciones se devengarán en proporción al tiempo trabajado.

Art. 52. *Desplazamientos.*—El kilometraje que se efectúe en los desplazamientos fuera del municipio del centro de trabajo de la empresa a cuenta de la empresa se pagará a conforme a la legislación vigente.

Art. 53. *Dietas.*—Cuando el trabajador tuviese que realizar un desplazamiento teniendo que pernoctar fuera de su domicilio, se le abonarán los gastos que se le originen por las necesidades normales del desplazamiento.

Art. 54. *Absorción y compensación.*—Las retribuciones establecidas en el presente convenio colectivo son de carácter mínimo y podrán ser objeto de mejora por parte de la empresa.

La empresa podrá llevar a cabo el mecanismo de absorción y compensación cuando los salarios realmente abonados a los trabajadores, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los mismos que los fijados en este convenio, o los que se establezcan, en su caso, en un eventual convenio sectorial, o mediante disposición legal.

Art. 55. *Jornadas parciales.*—Los trabajadores contratados para la realización de una jornada inferior a la pactada en este Convenio percibirán su retribución en proporción al número total de horas contratadas.

Art. 56. *Proporcionalidad al tiempo trabajado.*—Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año, se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes, prorrateándose su importe en proporción al tiempo de servicio.

## TÍTULO VI

## Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 57. *Prevención de riesgos laborales.*—En cuantas materias afecten a seguridad y salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa concordante.

A estos efectos, las empresas y trabajadores sometidos al presente Convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

Delegados de Prevención: Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades, se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los Delegados de Prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de los trabajadores.

Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el artículo 34 de la Ley 31/1995.

En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

En las empresas de 50 o más trabajadores los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35, número 2, de la Ley 35/1995.

Comité de la Seguridad y Salud: En las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la mencionada Ley, por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el artículo 39 de la Ley 31/1995.

El crédito horario los Delegados de Prevención será el que les corresponde como representantes de los trabajadores en esta materia específica, y, además, el necesario para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- a) El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
- b) El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
- c) El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
- d) El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
- e) El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a un daño en la salud de los trabajadores.
- f) El destinado a su formación.

Art. 58. *Vigilancia de la salud.*—El empresario observará lo preceptuado en esta materia, en función de los riesgos inherentes al trabajo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales o normativa en vigor.

El examen médico al que se puedan someter a los trabajadores para la vigilancia de su salud tendrá en todo caso carácter voluntario, salvo en los casos establecidos en el artículo 22 de aquella Ley, así como en los reconocimientos exigidos por la Ley General de la Seguridad Social para el supuesto de que esta empresa deba cubrir puestos con riesgo de enfermedades profesionales.

Art. 59. *Violencia de género.*—La empresa facilitará a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite el ejercicio de los derechos laborales contemplados en la Ley 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, como la reducción o la reordenación de su tiempo de trabajo, la movilidad geográfica, el cambio de centro de trabajo, la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y la extinción del contrato de trabajo, en los términos legalmente establecidos.

## TÍTULO VII

## Derechos sindicales

Art. 60. *Derechos sindicales.*—Los derechos de representación colectiva, sindical y de reunión de los trabajadores en la Empresa se registrarán por lo establecido en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores y restantes normas vigentes en la materia.

Para facilitar la actividad sindical, se podrá promover la acumulación de horas sindicales en delegados o miembros del Comité de Empresa, por cesión del crédito suficiente de horas, de miembros o delegados, pertenecientes al mismo sindicato en una o varias Empresas. El crédito de horas disponibles cada mes será intransferible.

Cada período de acumulación de horas sindicales no excederá de tres meses.

Se establece el derecho al permiso retribuido de los trabajadores, designados por una organización sindical negociadora del presente convenio, para participar en las reuniones oficiales de su Mesa negociadora, así como de su Comisión Paritaria, siempre que dichas reuniones tengan carácter estatutario y correspondan a los ámbitos negociadores del este Convenio.

Será aceptada la presencia de trabajadores, junto con sus representantes sindicales, de forma proporcional a la representatividad sindical en la Mesa, con un máximo de dos trabajadores por organización.

## TÍTULO VIII

## Faltas, sanciones, infracciones

## Capítulo I

## Faltas

Art. 61. *Faltas de personal.*—Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores y trabajadoras 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/la trabajador/a, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Art. 62. *Faltas leves.*—1. Hasta 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 breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

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

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 o medios que ponga la empresa a disposición del trabajador. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, 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, etc., suministrados por la empresa cuando la responsabilidad de mantenimiento sea del/la trabajador/a, de manera ocasional.

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

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

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

Art. 63. *Faltas graves.*—1. Cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Desde cinco faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos. Se considerará puntualidad que al iniciar la jornada, el/ la trabajador/a deberá encontrarse en su puesto de trabajo perfectamente uniformado y con los útiles y herramientas imprescindibles para la prestación del servicio

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 tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

Art. 64. *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.

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.

3. Tercera y sucesivas 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, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

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

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

6. 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. Utilización del uniforme de la empresa de forma pública y gravemente indecorosa perjudicando la imagen comercial de esta empresa.

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 de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

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

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

12. El abandono del puesto de trabajo y/o 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.

14. Originar riñas, pendencias o peleas durante el tiempo de prestación del servicio con compañeros de trabajo o con empleados del cliente para el que presten servicio o personas que acudan o estén en sus instalaciones.

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 y/o negligencia 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.

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

Art. 65. *Sanciones.*—1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días

2. Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

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

Art. 66. *Procedimiento de imposición de sanciones.*—Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Art. 67. *Prescripción de las faltas.*—1. Las faltas cometidas por los trabajadores y trabajadoras prescribirán en los siguientes plazos:

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

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

## DISPOSICIONES FINALES

Primera. *Seguro de responsabilidad civil.*—La empresa deberá contratar un seguro de responsabilidad civil que ampare a sus empleados en el desarrollo y cumplimiento de sus obligaciones.

Segunda. *Modificación del texto convencional.*—Se faculta a la Comisión Negociadora y a la Paritaria para corregir los errores de redacción u omisiones del texto del Convenio colectivo y de sus tablas salariales.

Asimismo, se faculta a la Comisión Paritaria para realizar cualquier tipo de adaptación del presente texto convencional a las modificaciones legales que, en cualquier aspecto, pudieran surgir.

Tercera. *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*—De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las partes del presente convenio colectivo se obligan a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención de acoso sexual y del acoso por razón de sexo.



## ANEXO I

## TABLAS SALARIALES

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO ANUAL
A.1	22.000,00 €
A.2	16.250,20 €
A.3	13.580,25 €
B.1	12.624,67 €
B.2	11.862,31 €
B.3	11.237,55 €
B.4	10.554,84 €

(03/16.842/17)

