

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 4 de octubre de 2018, 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 “Blinda Beep Servicios, Sociedad Limitada” (código número 28102251012018).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Blinda Beep Servicios, Sociedad Limitada”, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 26 de enero de 2018; 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 4 de octubre de 2018.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BLINDA BEEP SERVICIOS, S.L.**CAPÍTULO 1 - DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. - Objeto y ámbito funcional.—El presente Convenio Colectivo se suscribe entre la Dirección de BLINDA BEEP SERVICIOS, S.L., y la representación legal de los trabajadores con objeto de establecer el marco de relaciones laborales aplicable a los trabajadores contratados que presten servicios en la misma.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores que desarrollan su actividad profesional dedicada a las actividades de servicios auxiliares y de mantenimiento, integrales o específicos a medida de clientes externos incluidos en el objeto social de la empresa.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente acuerdo:

- a) Las personas que, en el ejercicio libre y autónomo de su profesión u oficio, estén ligadas a la Empresa mediante contrato de arrendamiento de servicios, para trabajos específicos y que lo efectúen bajo su propia organización, jornada y horarios, útiles y herramientas.
- b) El personal de alta dirección, de acuerdo con el art 2º.1 a) del Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales de aplicación.
- c) Personal Becario, de colaboración social y cualquier otro personal sometido a fórmulas de prestación de servicios no estrictamente laboral.

Artículo 2. - Ámbito personal.—El presente Convenio, de naturaleza estatutaria, es de aplicación a todos los trabajadores de BLINDA BEEP SERVICIOS, S.L., ya sean contratados para prestar los servicios externos que se contemplan o puedan contemplar en su objeto social o los contratados para prestar servicios internos o estructurales de la empresa en su único centro de trabajo de Madrid.

Artículo 3 - Ámbito territorial.—El presente Convenio es de aplicación a todos los trabajadores contratados o adscritos por BLINDA BEEP SERVICIOS, SL en su único centro de trabajo de Madrid, incluidos aquellos que, aun habiendo sido contratados o estén adscritos al citado centro de trabajo, deban prestar sus servicios, total o parcialmente, temporal o permanentemente, fuera del mencionado centro de trabajo.

Artículo 4. - Ámbito temporal.—La duración del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2021, salvo disposición expresa en el texto del mismo.

Su entrada en vigor tendrá lugar el día 1 de enero de 2018.

Artículo 5. - Denuncia, revisión y descuelgue.—La denuncia del presente Convenio podrá efectuarse por cualquiera de las partes mediante comunicación fehaciente a la Dirección General de Empleo y al resto de organizaciones firmantes del mismo.

Las partes negociadoras se comprometen a iniciar la negociación de futuros convenios una vez formulada la denuncia, aun cuando no hubiese agotado la vigencia temporal de aquel denunciado.

A partir del 31 de Diciembre de 2021, el Convenio se prorrogará tácita y automáticamente de año en año, salvo denuncia fehaciente, con dos meses de antelación, como mínimo a la citada fecha de vencimiento o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Iniciada la negociación para la revisión del Convenio, si esta se prolongase por plazo que excediera al de la vigencia del mismo, el contenido normativo y obligacional de aquel se entenderá prorrogado hasta que se alcance un nuevo acuerdo.

Se podrá solicitar el descuelgue cuando la empresa acredite razones y motivos objetivos de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y para valorar esta situación, se atenderá a los datos que resulten de la contabilidad de la empresa, de sus balances y cuentas de resultados.

La empresa, cuando alegue las anteriores circunstancias, habrá de presentar a la comisión paritaria la documentación antes citada y precisa a juicio de la misma que acredite la situación económica desfavorable.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera notificada. De persistir el desacuerdo en la

Comisión Paritaria, la discrepancia podrá sometida en plazo máximo de quince días al Instituto Laboral correspondiente o a su resolución ante la jurisdicción competente.

Artículo 6. - Compensación y absorción.—Las condiciones que se establecen en este Convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con otras de naturaleza homogénea conforme a las disposiciones legales vigentes.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente Convenio o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este Convenio, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo.

Artículo 7 - Condición más beneficiosa.—Todas las condiciones establecidas en este Convenio tienen la consideración de mínimas por lo que se respetarán a título individual cualesquiera otras que supongan una condición más beneficiosa y de las que vengan disfrutando los trabajadores por cualquier título o concepto, consideradas en su conjunto y cómputo anual respecto a los conceptos cuantificables.

A los trabajadores que puedan venir subrogados de otras empresas se les aplicará la estructura salarial regulada en el presente Convenio en atención al grupo profesional en el que sean encuadrados, considerándose la diferencia que pudiera existir en salario base con las anteriores condiciones económicas como un complemento personal “ad personan”.

A los trabajadores que puedan venir subrogados de otras empresas se les aplicará la estructura salarial regulada en el presente Convenio también respecto de los complementos no personales, en cuyo caso se les dará la denominación que está prevista en el presente convenio si atienden a la misma causa, en caso contrario, a los mismos se les aplicará lo establecido para el salario en la normativa vigente.

A estos efectos se procederá en la Comisión Paritaria a relacionar los trabajadores o conceptos para su consideración “ad personan”.

Artículo 8. - Legislación aplicable.—En todo lo no regulado en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en las normas legales o convencionales de aplicación.

Artículo 9. - Publicidad.—El presente acuerdo, será presentado ante la Autoridad Laboral competente a efectos del pertinente registro y depósito, así como su inserción en el Boletín oficial.

Sin perjuicio de la publicación ya indicada, las partes firmantes del presente acuerdo darán a conocer el mismo a los trabajadores afectados.

Artículo 10. - Comisión Paritaria.

a) Conforme a lo regulado en el Art. 85.3 e) de E.T., se constituirá una Comisión Paritaria de los representantes de las partes negociadoras y concertantes, cuyas funciones serán las que se establecen a continuación. La sede Administrativa de la Comisión, a efectos de notificaciones y comunicaciones, queda establecida en el domicilio social de la empresa en Madrid.

b) La comisión estará formada por 4 miembros. De ellos dos representarán a la parte Empresarial y dos a los Trabajadores. Los miembros de la parte social serán designados por los miembros de comité de empresa y/o delegados de personal. A las reuniones de la Comisión podrán asistir, con voz y sin voto, dos asesores por cada una de las partes.

La condición de miembro de la Comisión es personal, asimismo, la Empresa y la representación social firmantes de este acuerdo podrán nombrar suplentes que sustituyen a las personas titulares. Las sustituciones o suplencias de los miembros de la Comisión que pudieran producirse, se comunicarán obligada y simultáneamente a la Secretaria de la Comisión a los efectos que procedan.

Las horas invertidas en las reuniones que convoquen formalmente la Empresa, no computarán a efectos del crédito sindical, siendo considerados como horas de trabajo efectivo.

c) Las funciones y competencias de la Comisión serán las siguientes:

- Vigilancia de la aplicación y cumplimiento del Convenio.
- Interpretación del Convenio y resolución de conflictos laborales, tanto individuales como colectivos.
- La mediación ante la convocatoria de huelga.

- Crear, modificar, suprimir o refundir las comisiones o subcomisiones del presente.
- Cuantas otras les atribuya expresamente el acuerdo, o tiendan a su mayor eficacia.
- Resolverá las discrepancias existentes tras el periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, conforme a lo establecido en el art. 41.6 ET.

d) Los conflictos que se puedan suscitar requerirán el previo conocimiento de esta Comisión, a quien se reconoce como instancia previa y en cuyo seno habrá de intentarse la solución de conflictos. Caso de que no se llegue en la Comisión a una solución, la misma podrá acordar las condiciones y personas a quienes se someta la solución voluntaria o el arbitraje de la cuestión controvertida. El procedimiento de mediación y arbitraje será establecido por acuerdo de la Comisión y con el asesoramiento que ésta estime conveniente.

e) La Comisión deberá quedar constituida en el plazo de 15 días naturales a contar desde la fecha de la firma del presente acuerdo, permaneciendo en sus funciones durante el ámbito temporal previsto o el de sus posibles prórrogas. En su reunión de constitución deberán quedar definidos, al menos, las normas básicas reglamentarias de su funcionamiento interno.

f) Procedimiento general.

- La secretaria de la Comisión, que será ejercida rotativamente por cada una de las representaciones con carácter anual alterno, formada por un miembro de la parte empresarial y un miembro de la parte social, estará obligado a transmitir a cada una de las partes, dentro del plazo de 3 días laborables desde su recepción, cuantas notificaciones, documentos, etc., sean remitidos a la sede de la CP por el conducto más rápido posible.
- La Comisión se reunirá siempre que las partes lo soliciten.
- En las reuniones de la CP, se deberá emitir la correspondiente acta en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la celebración de la reunión.
- Ambas partes están legitimadas para proceder a la CP, de manera indistinta, sin más requisito que la comunicación a la secretaría, con 3 días hábiles de antelación a la fecha de la reunión, mediante escrito, fax o telegrama, haciendo constar el orden del día y el carácter de la reunión, y remitiendo a la vez por el conducto más rápido posible, los antecedentes del tema objeto del debate. La secretaria lo comunicará simultáneamente a la otra parte.
- La celebración de las reuniones debidamente convocadas se efectuará cualquiera que fuere el número de asistentes por cada una de las partes, debiendo en todo caso estar ambas representadas. De las reuniones de CP, se levantarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen.
- Las actas serán redactadas por la secretaria de CP, y firmadas en el mismo día de la celebración de la misma.
- Para su validez, las actas deberán ser aprobadas y firmadas por los miembros de la CP, con la participación de la representación de ambas partes.
- Para la válida constitución de la CP y adopción de acuerdos con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el art. 89.3 de E.T. Una vez aprobadas, las actas tendrán carácter vinculante. Los acuerdos adoptados que la comisión así decida, serán presentados para su registro por la Autoridad Laboral correspondiente. La Dirección de la Empresa promoverá cuantas medidas sean precisas para la comunicación de los acuerdos de la CP a todos los trabajadores.

g) Procedimiento de solución voluntario de conflicto.

Convencidas las partes de que un descenso de la litigiosidad reducirá en beneficio de un mejor clima laboral y con la finalidad de lograr unas más bajas cotas de conflictividad, se establece que los conflictos colectivos que pudieran suscitarse durante la vigencia del presente acuerdo y derivados de este, así como los preavisos de convocatorias de huelga, serán sometidos obligatoriamente a la Comisión.

La CP actuará como órgano de conciliación, mediación y arbitraje en todos los conflictos colectivos derivados de este acuerdo, sin perjuicio de las actuaciones administrativas o judiciales, o de aplicación de lo previsto en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales, así como en el periodo de preaviso de huelga.

Como principio general se establece el de buena fe, en la negociación de la solución de los conflictos y huelgas.

Estarán legitimadas para iniciar los citados procedimientos aquellos sujetos que, de conformidad con la legislación vigente, se encuentren facultados para promover conflictos colectivos o huelgas.

Las resoluciones, acuerdos, dictámenes o recomendaciones de la CP, adoptadas por la mayoría de cada uno de las partes serán vinculantes, y resolutorios. De no llegarse a acuerdo e iniciarse la consiguiente huelga o conflicto colectivo, las partes podrán, en cualquier momento, pedir de nuevo la intervención en arbitraje de la CP, siendo ésta la que dicte resolución vinculante que corresponda.

El trabajador que estime lesionados sus derechos individuales podrá ejercer las acciones legales que estime oportunas.

Con carácter general, los gastos por asistencia a las comisiones u otros órganos de participación regulados por el presente acuerdo Colectivo, cada una de las partes correrá con sus propios gastos, excepto los que se originen a sus componentes con motivo de la asistencia a las sesiones convocadas por la Representación Empresarial, que serán a cargo de la empresa.

Agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la CP, las discrepancias se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

CAPÍTULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 11. - Dirección y control de la actividad laboral.

1. La organización del trabajo, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio y en la restante legislación vigente, es facultad y responsabilidad exclusiva de la Dirección de la empresa.

En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo o servicios necesarios en cada momento propias de su grupo profesional.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etcétera.
- Definir y modificar los rendimientos mínimos a cada puesto de trabajo.
- Cualquier otro necesario para el buen funcionamiento del servicio.
- La movilidad y la redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante establecimiento de los cambios de lugar de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción.

2. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

En especial, siendo medios y programas informáticos un elemento de trabajo propiedad de la empresa, solo se utilizarán para desarrollar el trabajo propio del empleado, estando prohibido su uso para otros asuntos ajenos al mismo o a la empresa.

Por razones de seguridad, organización tecnológica, mantenimiento, gestión de programas, revisión de su buen uso, así como de cualquier medio electrónico o telemático, tales como correo electrónico y acceso a Internet, la empresa revisará, intervendrá, grabará y copiará aquellos programas, ordenadores, archivos, etcétera, que estime precisos, siendo un lícito control que la empresa puede ejercer sobre la forma de utilizar los medios informáticos, que son de su propiedad, así como sobre la propia actividad laboral del trabajador, no produciéndose vulneración de derechos fundamentales en tal caso por estar previsto en el presente convenio colectivo.

Artículo 12. - Derechos y obligaciones de los trabajadores.—Los trabajadores tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razón 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 del contrato.

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad y respetar el deber de confidencialidad y políticas de uso de equipos informáticos y tecnologías.

Asimismo, el personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes 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.

Asimismo, el personal que esté adscrito a servicios donde sea obligatorio el uso de uniforme o determinados distintivos, bien de la empresa, bien del cliente, estará obligado a su uso, el incumplimiento de dicha obligación podrá ser sancionado por la empresa, incluso con el despido. Se entenderá como incumplimiento de esta obligación el uso parcial de la uniformidad requerida en cada servicio.

CAPÍTULO III – INGRESOS, CONTRATACIÓN Y CESES

Artículo 13. - Ingresos y contratación.

1. El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento, y lo contemplado en el presente Convenio Colectivo, atendiendo a las necesidades de la empresa.

2. Tipología de Trabajadores de BLINDA BEEP SERVICIOS, SL

A los efectos del presente Convenio se entenderá por:

- a) Trabajador o Personal de operaciones: Aquel que es contratado específicamente para realizar su actividad en el ámbito de los servicios prestados por la empresa para terceros.
- b) Trabajador o personal de oficinas comerciales y de gestión: Aquel que es contratado para realizar sus funciones en el ámbito de las actividades propias de la empresa, en las delegaciones, centros o lugares de trabajo de esta y que se dedican a la organización y gestión del negocio.

3. Es facultad exclusiva de la empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la definición y el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a ocupar los mismos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir.

La Dirección de la empresa designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes, que hayan de ser cubiertas.

Artículo 14. - Modalidades contractuales.—Tanto el personal de operaciones como el de oficinas comerciales y de gestión podrá ser contratado por tiempo indefinido o por duración determinada mediante cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación general, con las especialidades que, en su caso, se señalan en los siguientes artículos.

Artículo 15. - Contrato de obra o servicio determinado.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores el contrato por obra o servicio determinado tendrá por objeto la realización de obras, o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

2. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo puede o no ser incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Artículo 16. - Contrato de trabajo en prácticas.— La retribución de los trabajadores en prácticas será del 60 % para el primer año y 75 % para el segundo año de vigencia del salario fijado en el presente Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante, respectivamente, el primero o el segundo año de vigencia del contrato.

Estos contratos tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de dos años.

Artículo 17. - Contrato para la formación y el aprendizaje.— Este contrato se podrá celebrar con trabajadores que reúnan los requisitos y cuenten con una edad mínima de 16 años y máxima de 25.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, teniendo en cuenta para ello el salario que perciba un trabajador a tiempo completo que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

El tiempo efectivo de trabajo no podrá ser superior al 75 % durante el primer año de contrato ni al 85 % en el segundo y tercer año de contrato.

La duración de los contratos de formación y aprendizaje será una mínima de un seis meses y máxima de tres años.

Artículo 18. - Contrato de trabajo a tiempo parcial.—De acuerdo con el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se entenderá 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 de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

Artículo 19. - Teletrabajo.—Tiene consideración de teletrabajo la forma de organización y/o ejecución del trabajo que utiliza la tecnología de la información en el contexto de un contrato o relación de trabajo que es realizado de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa.

No se considerará teletrabajo, si la naturaleza de la actividad laboral principal desempeñada justifica por sí misma la realización del trabajo habitualmente fuera de las instalaciones de la empresa, siendo los medios informáticos y de comunicación utilizados por el trabajador meros elementos de auxilio y facilitación de dicha actividad laboral.

El teletrabajo es voluntario tanto para el trabajador como para la empresa. El teletrabajo puede formar parte de la descripción inicial del puesto de trabajo o se puede iniciar posteriormente, debiendo en ambos casos documentarse mediante el “acuerdo individual de teletrabajo”.

Si el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial del puesto, y si el empresario presenta una oferta de teletrabajo, el trabajador puede aceptar o rechazar dicha oferta.

Si el trabajador expresa el deseo de pasar al teletrabajo, la empresa puede aceptar o rechazar esta petición.

Como solo modifica la manera de realizar el trabajo, el paso al teletrabajo en sí no modifica el estatuto laboral del teletrabajador.

Artículo 20. - Período de prueba.

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba, con independencia de la modalidad contractual utilizada, que no podrá exceder de los tiempos determinados en la escala siguiente:

- a) Personal titulado: seis meses
- b) Resto de trabajadores: dos meses.

A los efectos del presente artículo, se entiende por personal titulado aquel que sea contratado para un puesto para el que se le exija la posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

2. Las sucesivas prórrogas del contrato, si las hubiere, no darán lugar a nuevos períodos de prueba. Del mismo modo será nulo el período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas

funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, no interrumpirán el cómputo del mismo.

4. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

5. El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al grupo profesional en que quedó encuadrado al ingresar en la empresa.

6. Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato y en este Convenio.

Artículo 21. - Preaviso de extinción de contrato.—El personal que desee causar baja en la empresa deberá comunicarlo por escrito, con una antelación mínima de 15 días, para todo el personal, con la excepción de los trabajadores del grupo profesional I, que deberán preavisar con al menos 3 meses de antelación. El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a descontar de la liquidación del trabajador un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Artículo 22. - Extinción de contratos de trabajo temporales del personal de operaciones.—Se consideran causas válidas de extinción de los contratos suscritos con el personal de operaciones, además de las legalmente establecidas, las siguientes:

- a) Finalización del servicio para cuya ejecución fueron contratados.
- b) Disminución real del volumen de la obra o servicio contratados, cuando resulte innecesario mantener el mismo número de trabajadores para la ejecución del mismo. En estos supuestos, la reducción del personal será proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio. Siendo decisión de la empresa a que trabajador/es se les extingue el contrato por esta causa.
- c) Extinción parcial o total del servicio contratado por incumplimiento de alguna de las partes, o causas justificadas por la empresa cliente. Siendo decisión de la empresa a que trabajador/es se les extingue el contrato por esta causa.
- d) Extinción progresiva del servicio u obra para la que fueron contratados. A estos efectos será de aplicación lo establecido en la letra b) del presente apartado.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior será suficiente para poder proceder a la extinción del contrato de trabajo del personal de operaciones la notificación por escrito de la empresa cliente a BLINDA BEEP SERVICIOS, SL dando por extinguido o disminuyendo el volumen del contrato de prestación de servicios.

En los supuestos de las letras b), c) y d) la empresa deberá extinguir los contratos conforme las normas del despido objetivo.

Asimismo cuando el contrato de trabajo este sujeto a una fecha de finalización quedará resuelto a la finalización del mismo, independientemente, de la situación incapacidad transitoria del trabajador, o de cualquier otra que haya suspendido los efectos del mismo.

Artículo 23. - Lugar y centro de trabajo.—A los efectos del presente Convenio se considera:

Centro de Trabajo: Es la unidad productiva, con organización específica y funcionamiento autónomo.

Lugar de trabajo: Aquel donde se prestan efectivamente los servicios contratados con terceras empresas por el personal de operaciones.

CAPÍTULO IV - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL, MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA

Artículo 24. - Clasificación profesional y nivel profesional.—Los trabajadores que presten sus servicios en BLINDA BEEP SERVICIOS, SL serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

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

Todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le asignen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

La clasificación profesional se estructura en la tipología funcional y grupos profesionales establecidos en el siguiente artículo.

Dentro de cada tipología, la adscripción individual de cada trabajador se realizará por grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, corresponderá la asignación al grupo profesional al que el trabajador haya dedicado más tiempo.

Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en grupos profesionales inferiores.

Factores para la clasificación y encuadramiento profesional:

Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado grupo profesional, son los siguientes:

- a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación (titulación) básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.
- 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 y 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 e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.
- 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.

Artículo 25. - Sistema de Clasificación: Tipología Funcional y Grupos Profesionales.

1.- Sistema de Clasificación: Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un grupo profesional.

2. - Grupos profesionales:

GRUPO PROFESIONAL I - Personal directivo y titulado:

Se incluyen en este grupo profesional, aquel trabajador que figure como máximo responsable de la compañía, incluyendo todas las áreas funcionales y operativas. Asimismo estarán incluidos aquellos máximos responsables de la gestión y administración de cada uno de las direcciones, o departamentos que se fijen bajo el reporte de la dirección o Gerencia General, o los que se correspondan con la gestión y administración de una dirección o gerencia territorial.

En el presente grupo profesional los trabajadores realizan su actividad profesional en el ámbito interno de la empresa.

A los meros efectos enunciativos y no limitativos están incluidos en el presente grupo profesional:

Director general.

Director / Gerente territorial.

Director financiero.

Director administrativo.

Director comercial.

Director de RRHH.

GRUPO PROFESIONAL II - Personal administrativo, mandos intermedios, con titulación o no:

Es el personal encargado y con la responsabilidad y las tareas de guiar a los demás, de ejecutar y dar órdenes y de lograr que las cosas se hagan para poder cumplir cierta y correctamente con el objetivo y la misión que promueve la empresa.

Son los mandos que tienen por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente a su superior correspondiente, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Asimismo tienen un alto grado de autonomía, para la toma de decisiones en el área de su responsabilidad, pudiendo implementar métodos de trabajo a la mejor consecución de los fines empresariales.

El personal incluido en este grupo, podrá ser titulado o no, pero en este último caso, se valorará su experiencia profesional en la empresa o fuera de ella.

El personal correspondiente a este grupo podrá realizar sus tareas en el ámbito interno de la empresa o estar asignado a uno o varios servicios o clientes específicos.

A los meros efectos enunciativos y no limitativos están incluidos en el presente grupo profesional:

Jefe de departamento

Jefe de 1ª administrativo.

Jefe de 2ª administrativo.

Jefe de ventas.

Jefes de equipo en general.

Jefe de equipo comercial.

Jefe general de servicios.

Delegados

Encargado

Coordinador/Jefe de equipo

Asesor jurídico

GRUPO PROFESIONAL III - Personal operativo titulado:

Son aquellos trabajadores pertenecientes a la plantilla de la empresa, que tienen por función el desarrollo de su actividad profesional en función de su titulación en grado superior, técnico o diplomado. La pertenencia a este grupo exigirá la titulación adecuada al puesto que se cubra y su labor se prestará de forma diferenciada con aquellos otros titulados que presten servicios asignados a puestos de los dos grupos anteriores.

El personal correspondiente a este grupo podrá realizar sus tareas en el ámbito interno de la empresa o estar asignado a uno o varios servicios o clientes específicos.

A los meros efectos enunciativos y no limitativos están incluidos en el presente grupo profesional:

Informático.

Médico.

Enfermera.

Salus.

Matrona

Terapeuta.

Fisioterapeuta.

Programador.

Diplomado en RRLL.

Diplomado en RRHH.

Diplomado en ADE.

Profesor.

Profesor especial.

Profesor a domicilio.

Educador infantil.

Formador.

Pedagogo.

Psicólogo.

Psicopedagogo.

Logopeda.

Bombero

GRUPO PROFESIONAL IV - Personal operativo superior:

Es el trabajador que para desarrollar su actividad laboral requiere unos mínimos conocimientos técnicos o experiencia acreditada, y que desarrolla su trabajo con un cierto grado de autonomía y responsabilidad, siendo a su cargo o no otras personas dedicadas a la actividad concordante con la formación del trabajador integrado en este grupo.

Igualmente se integran en el presente grupo, aquellos trabajadores que por su formación desarrollen labores de ayuda o asistencia directa a los trabajadores del grupo anterior.

El personal correspondiente a este grupo podrá realizar sus tareas en el ámbito interno de la empresa o estar asignado a uno o varios servicios o clientes específicos.

A los meros efectos enunciativos y no limitativos están incluidos en el presente grupo profesional:

Ayudantes en general.

Asistente personal

Supervisor.

Encargado.

Capataz

Ganadero/Pastor.

Gobernanta.

Trabajador social.

Educador.

Técnico de integración laboral.

Teleoperador.

Oficial.

Oficial administrativo de 1ª.

Oficial administrativo de 2ª.

Chofer/conductor

Paisajista

GRUPO PROFESIONAL V - Personal operativo de oficios varios y auxiliares:

Los trabajadores de este grupo realizan tareas que requieran de unos conocimientos específicos, básicos o de carácter elemental adquiridos a través de su experiencia, y su labor se desarrolla bajo un grado alto de supervisión.

Dentro de este grupo podrán estar incluidos aquellos trabajadores que tengan como mínimo el nivel de estudios que acredita el graduado escolar, o cursos y formación menor, no siendo ni alternativo ni excluyente respecto de su encuadre en otro grupo profesional este requisito.

El personal correspondiente a este grupo podrá realizar sus tareas en el ámbito interno de la empresa o estar asignado a uno o varios servicios o clientes específicos.

Asimismo, se incluyen en el presente grupo, todas las labores auxiliares.

El personal correspondiente a este grupo realiza sus tareas siempre asignado a uno o varios servicio o clientes de la empresa.

A los meros efectos enunciativos y no limitativos están incluidos en el presente grupo profesional:

Oficios:

Azafata/o.

Socorrista.

Ebanista.

Carpintero.

Albañil.

Fontanero.

Lector de contadores.

Contador.

Recolector

Reponedor

Repartidos

Empaquetador

Limpiador

Cristalero

Camarero

Vendedor.

Cocinero a domicilio.

Planchador/a.

Costurero/a.

Mantenedor de instalaciones.

Pintor.

Electricista.

Repartidor de comida a domicilio.

Fumigador.

Casero.

Promotor comercial.

Monitor.

Monitor de ocio educativo y tiempo libre.

Relaciones públicas.

Educador de perros.

Personal oficios varios.

Tractorista/maquinista.

Servicios Auxiliares y asistenciales:

Animador sociocultural.

Acompañante/cuidador de todo tipo de personas.

Personal de mantenimiento.

Personal del servicio doméstico.

Auxiliar administrativo.

Celador.

Recepcionista.

Telefonista.

GRUPO PROFESIONAL VI - Personal operativo subalterno:

Se incluyen en este grupo profesional, todo aquel trabajador cuyas funciones están supeditadas a un grado alto de supervisión, que trabajan realizando un esfuerzo físico y muchas de sus labores son mecánicas y manuales. No requiere para el desarrollo de su trabajo ningún tipo de formación ni conocimientos básicos por ser las labores a desarrollar de conocimiento general.

El personal correspondiente a este grupo realiza sus tareas siempre asignado a uno o varios servicios o clientes de la empresa.

A los meros efectos enunciativos y no limitativos están incluidos en el presente grupo profesional:

Mozo de mantenimiento.

Ordenanza.

Mensajero.

Conserje.

Ayudante de conserje.

Portero.

Portero de coches.

Aparcacoches.

Almacenero.

Botones.

Peón.

Artículo 26. - Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional de los trabajadores tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes peculiaridades.

2. La encomienda de funciones de grupo profesional superior en casos de necesidad temporal del servicio, enfermedad, accidente de trabajo, licencias, excedencia especial y otras causas análogas, se prolongará mientras subsistan las circunstancias que la hayan motivado, no generándose por ello derecho a ascenso.

3. No obstante, en el caso de puestos de jefatura y dirección en la empresa y en los de las delegaciones de la misma, el desarrollo de funciones de grupo profesional superior durante un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, conllevará los efectos establecidos en el artículo 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. - Movilidad geográfica.

1. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes peculiaridades.

2. El trabajador o trabajadores trasladados tendrán derecho a una compensación por todos los conceptos de:

- Gastos de traslado propio y de los familiares a su cargo que convivan y se desplacen con él/ella.
- Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.

3. Dadas las especiales circunstancias en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores de las empresas de servicios, y puesto que la mayoría de los mismos se prestan en las instalaciones de los clientes, el lugar de ejecución de la actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de BLINDA BEEP SERVICIOS, SL, así como por las necesidades productivas de la empresa contratante de sus servicios, consignadas en el contrato de arrendamiento de servicios. En su virtud, el personal de BLINDA BEEP SERVICIOS, SL, prestará su actividad en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa contratante cuando así lo requiera la naturaleza del servicio contratado, sin que por ello se cause derecho al devengo de dietas ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual cuando no exceda de un radio de 60 kilómetros tomando como referencia el centro de trabajo anterior por lo que no se considerará, en ningún caso, una modificación sustancial de condiciones de trabajo el cambio de servicio, si el mismo no supera los límites establecidos en el artículo 40 del ET para la movilidad geográfica.

Artículo 28. - Dietas y kilometraje.

1. Los trabajadores que por necesidad de la empresa, o de los servicios que esta presta para terceros, tengan que efectuar viajes o desplazamientos percibirán, en concepto de dietas, las cantidades siguientes:

- 8 euros en caso de efectuar la comida del mediodía fuera de la localidad habitual de su centro de trabajo.

- 20 euros en el supuesto de realización de las dos comidas del día y, en caso de pernoctar fuera del domicilio, el importe de la factura del hotel designado por la empresa.

2. Los trabajadores de oficinas comerciales y gestión que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de medios públicos de transporte para su desplazamiento.

Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0.19 euros por kilómetro durante toda la vigencia del presente Convenio y con efectos desde su firma.

No procederá la compensación de gastos cuando la empresa proporcione el medio de transporte para la realización del desplazamiento.

3. No darán derecho al percibo de dietas los desplazamientos que se encuentren dentro de cualquiera de los siguientes supuestos:

- a) Cuando el desplazamiento entre el lugar habitual de trabajo y el lugar de trabajo no exceda de 60 kilómetros.
- b) Cuando exista uno o más medios de transporte públicos que comuniquen el lugar habitual de trabajo y el lugar de trabajo con una periodicidad mínima de una hora.
- c) Cuando se produzca la compensación de los gastos en los que efectivamente haya incurrido el trabajador como consecuencia de viajes y desplazamientos, y cuyo límite no podrá exceder de los límites cuantitativos y condiciones de los párrafos anteriores, no procederá el abono de los importes de dietas y kilometraje contemplados en el presente artículo.

4. Los importes anteriores se podrán modificar al alza cuando, a juicio de la empresa, las circunstancias del trabajo, del lugar de emplazamiento o cuando se den circunstancias excepcionales que recomienden tal incremento.

CAPÍTULO V - ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 29.- Estructura salarial y conceptos.

1. La retribución de los trabajadores de BLINDA BEEP SERVICIOS, SL, estará integrada por:

- a) El salario base.
- b) Los complementos salariales establecidos en el presente Convenio.
- c) Dos Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.

En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario.

2. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente, dentro de los diez días siguientes al mes natural.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios y, en su caso liquidaciones.

Artículo 30. - Salario base.—El salario base es la parte de la retribución abonada a los trabajadores en función de su grupo profesional por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio.

La cuantía del salario base de convenio en cómputo anual para el personal de “BLINDA BEEP SERVICIOS, SL es la establecida en el Anexo I del presente Convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de Convenio en proporción a la jornada pactada.

Artículo 31. - Complementos salariales.—Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- Puesto de trabajo.
 - Cantidad o calidad de trabajo. (productividad)
 - Plus de trabajo nocturno.
 - Plus de coordinación/jefe de equipo.
 - Plus plena disponibilidad
- a) Puesto de trabajo: Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresa y trabajador en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.
- b) Plus de Cantidad o calidad de trabajo: Se devengarán por razón de una mayor cantidad o de una mejor calidad de trabajo, cuando así se acuerde respecto a un servicio, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.
- Los pactos individuales o colectivos de retribución variable ligados a productividad, rendimiento o resultados, que puedan realizarse entre empresa y trabajadores tendrán la vigencia que se acuerde y no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable.
- c) Plus por trabajo nocturno: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, o se haya tenido en cuenta para la fijación del salario al ser parte de la jornada ordinaria, los trabajadores que presten jornada nocturna y que realicen su jornada de trabajo entre las 22:00 y las 06:00 horas de la mañana tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente a 0,60 €, por hora trabajada en dicho horario nocturno.
- d) Plus de coordinación/jefe de equipo: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su grupo profesional, desarrolla una labor de concentración ó coordinación, distribuyendo el trabajo o indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando anomalías o incidencias a su superior. El importe de este plus se fija en el 5% del salario del salario base establecido para cada grupo profesional en el Anexo I del presente Convenio.

Este plus se abonará mientras se realicen tales funciones, no abonándose cuando dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes o cuando el trabajador pase a una de las siguientes categorías específicas: Jefe de Equipo o Coordinador.

Por lo indicado, este plus no podrá ser percibido por los Jefes de Equipo ni por los Coordinadores, al estar incluida ya en su retribución de Convenio, la realización de funciones correspondientes a la coordinación, propias de la categoría profesional.

- e) Plus plena disponibilidad.—El trabajador que cobra este plus en función de la mayor disposición horaria en un puesto de trabajo, viene obligado a permanecer localizable y dispuesto para cubrir cualquier necesidad del servicio durante las 24 horas del día, dentro o fuera de su turno. El importe se establecerá mediante pacto entre empresa y trabajador y será, como mínimo, de 150 Euros/Brutos mensuales (por once pagas), para el período de vigencia del presente Convenio, si bien se retribuye en catorce pagas a los exclusivos efectos de claridad y salvo pacto individual en contrario.

Dicho plus y la responsabilidad que implica solo lo percibirá aquel trabajador que voluntariamente acepte la disponibilidad y siempre previo pacto escrito con la empresa.

Será decisión de la empresa asignar y retirar dicho plus de disponibilidad y la obligación que el mismo conlleva al trabajador, por tanto, el mismo no tiene carácter consolidable.

Artículo 32. - Gratificaciones extraordinarias.

1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base de convenio del grupo correspondiente, de acuerdo con las tablas del presente Convenio.
2. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en los meses de julio y diciembre de cada año.

En el caso de trabajadores que hayan ingresado en la empresa en el mismo año, los importes de las mismas serán proporcionales al tiempo de permanencia en la empresa.

3. A criterio de la empresa, el abono de las pagas extraordinarias podrá prorratearse en doce mensualidades.

Artículo 33. - Percepciones extrasalariales.—Son retribuciones percibidas por el trabajador, no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador.

Dichas percepciones se regularán en cuanto a sus cotizaciones y retenciones, en su caso, por la legislación vigente en esta materia.

Se podrán establecer las siguientes percepciones extrasalariales:

- a) Plus de transporte: La empresa según las circunstancias de cada caso, podrá establecer, exclusivamente para el personal de operaciones, como compensación a los gastos de desplazamiento y utilización de medios de transporte públicos dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los lugares de trabajo dicho plus por importe de 50 euros mensuales en 11 mensualidades, importe que el trabajador percibirá prorrateado en 14 pagas.
- b) Plus de quebranto de moneda: El personal que como consecuencia de su función profesional deba manejar fondos percibirá un plus de quebranto de moneda equivalente a un 3 por 1.000 sobre los fondos en metálico que maneje, con un máximo de 20 euros mensuales. El percibo de dicho plus tiene como finalidad retribuir la responsabilidad que asumen los trabajadores en los que se dan los requisitos mencionados anteriormente y que devengan el mismo.

Artículo 34. - Criterio de proporcionalidad de las retribuciones.—Todos los conceptos económicos presentes en este Convenio, salariales y extrasalariales, serán abonados siempre en proporción a la jornada real del trabajador, siendo los importes expresados los correspondientes a un trabajador a jornada completa.

Artículo 35. - Equipos y material de trabajo.—El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por la empresa para la realización de su trabajo.

Responderá de los equipos y materiales, de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la empresa o al cliente, en su caso.

Los equipos y material de trabajo no deberán dejarse en ningún caso en el interior de los vehículos sin vigilancia alguna, siendo en estos casos el trabajador al que le son confiados responsable de la pérdida, deterioro por negligencia o causa imputable al mismo o sustracción.

En el supuesto en el que el trabajador no devolviera los equipos y material de trabajo que le hayan sido entregados, o los devolviera en mal estado, la empresa podrá descontar del recibo de salarios del trabajador el valor correspondiente.

CAPÍTULO VI - TIEMPO DE TRABAJO Y VACACIONES

Artículo 36. - Jornada de trabajo.

1. La jornada máxima anual durante la vigencia del presente Convenio será de 1.826 horas de trabajo efectivo, en cómputo mensual de 166 horas.

El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. No se considerará como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa o de aseo dentro de la jornada laboral, ni los tiempos de descanso a que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En atención a las características del servicio a realizar, la jornada de trabajo se podrá distribuir de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos, los cuales se podrán acumular en períodos de hasta catorce días, posteriores a la alteración del descanso planificado.

Los trabajadores, que hayan sido contratados para prestar servicios en fines de semana (sábado y domingos), lo harán con independencia de que en dichos días coincida alguna de las 14 jornadas festivas anuales.

3. En caso de trabajo a turnos, se podrán acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

Artículo 37. - Horas extraordinarias.

1. Horas extraordinarias: Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo reflejada en el artículo 36 de este convenio.

La retribución de las horas extraordinarias se realizará al mismo valor de la hora ordinaria y serán voluntarias para el trabajador, salvo aquellas que se deban realizar por las causas revistas para las horas extraordinarias estructurales.

En el caso de compensación por descanso, corresponderá igualmente una hora de descanso por cada hora extraordinaria efectivamente realizada. El momento de su disfrute será acordado de común acuerdo, siempre antes de transcurridos 4 meses desde la realización de las horas extraordinarias.

Corresponde a la empresa la elección entre retribuir las horas o compensarlas con descanso equivalente.

Artículo 38. - Permisos retribuidos:

1. Será de aplicación en estas materias el contenido del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 39. - Vacaciones.

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán, por cada año natural de servicio, del 1 de enero al 31 de diciembre, un período de vacaciones retribuido cuya duración será de 30 días naturales y cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre las partes.

Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

El trabajador debe solicitar a la empresa las fechas de disfrute de sus vacaciones con dos meses de antelación al inicio de las mismas.

- El periodo anual de vacaciones de cada trabajador podrá ser fraccionado, como máximo en dos periodos.
- Las fechas de disfrute del primer periodo serán elegidas por el trabajador y las del segundo, por la empresa.
- La empresa podrá excluir del calendario de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, así como fijar el número de trabajadores que puedan simultanear su disfrute, cuando formen parte de un mismo equipo de trabajo, para garantizar el normal desarrollo de la prestación del servicio.
- No obstante, en los casos en que el trabajador preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el periodo vacacional, el descanso anual del trabajador deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquél se produzca.
- En los casos en que no se haya completado el año se tendrá derecho a la parte proporcional.

CAPÍTULO VII - CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y OTROS BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 40. - Permiso de lactancia.

En los supuestos de reducción de jornada por lactancia, en función del volumen de actividad de la empresa, podrá pactarse entre trabajador y empresa la acumulación de los periodos horarios a que corresponda el permiso en uno solo de catorce días naturales, para permitir el disfrute del mismo de forma acumulada.

Artículo 41. - Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación.

1. Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza, religión, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación sindical o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este Convenio podrá ser interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

3. La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas, en particular la igualdad de género y la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, y el cumplimiento de la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres, en lo que sea de aplicación a la empresa.

Artículo 42 - Protocolo para la prevención del acoso.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores firmes en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de los trabajadores, se comprometen a seguir promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y por razón de sexo, arbitrando un procedimiento específico para su prevención y para actuar y corregir todas aquellas conductas de esta naturaleza, garantizando un ambiente de trabajo seguro.

En consecuencia ambas partes acuerdan implantar el vigente Procedimiento de Grupo para la Actuación en supuestos de acoso en el trabajo, dando así cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en esta materia, y continuar promoviendo condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso en el seno de la empresa.

CAPÍTULO VIII - PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES

Artículo 43. - Prevención de riesgos laborales.

1. Principios generales: 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.

En cuantas materias afecten a la 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, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

2. Formación e información: La Empresa queda obligada a facilitar a todos los trabajadores la información acerca de los riesgos, así como sobre los métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos y evitarlos.

La Empresa garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

3. Vigilancia de la salud: El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Protección a la maternidad: El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

5. Protección a trabajadores especialmente sensibles: Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

6. Coordinación de Actividades Empresariales: Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa BLINDA BEEP SERVICIOS, SL, cuando preste sus servicios en instalaciones ajenas (del cliente), se compromete a recabar de los titulares de las mismas, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en dichos lugares de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores, así como a exigir su cumplimiento.

En cumplimiento de estas obligaciones la empresa BLINDA BEEP SERVICIOS, SL, con antelación suficiente al inicio de la actividad laboral, recabará de las empresas clientes la información e instrucciones adecuadas en relación con los riesgos de los puestos de trabajo.

CAPÍTULO IX - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44 - Régimen disciplinario.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los artículos siguientes.

2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

3. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

Artículo 45. - Faltas leves:

- a) Hasta dos faltas de puntualidad, en un mes, sin motivo justificado. Tiene consideración de falta de puntualidad, tanto la llegada tarde al trabajo como la salida del mismo antes de la hora establecida para ello.
- b) La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia o puntualidad al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.

- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o sin motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de BLINDA BEEP SERVICIOS, SL o de la empresa contratante, o causara daños o accidentes a sus compañeros de trabajo en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- d) La falta de atención y diligencia debida en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
- e) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- f) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
- g) La falta ocasional de aseo o limpieza personal.
- h) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.
- i) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
- j) Encontrarse, sin autorización, en el centro de trabajo propio o en el de la empresa contratante, fuera de la jornada laboral.
- k) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen escándalo o alboroto podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
- l) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves injustificadas por tiempo superior al necesario.
- m) Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios de BLINDA BEEP SERVICIOS, SL o de la empresa contratante para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido esporádica u ocasional.
- n) El incumplimiento ocasional de los procedimientos de trabajo establecidos por BLINDA BEEP SERVICIOS, SL
- o) No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia sea ocasional.
- p) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave.
- q) El incumplimiento reiterado de la obligación de cumplimentar los partes de trabajo o cualquier otro documento de control de actividad que establezca la Empresa; a estos efectos se considera que existe reiteración cuando se desatienda la cumplimentación de dichos documentos más de 2 veces en un mes.

Artículo 46. - Faltas graves:

- a) Cometer una segunda falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, en el período de 90 días siempre que hubiera mediado sanción.
- b) Tres o más faltas de puntualidad, en un mes, sin motivo justificado.
- c) Faltar un día al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
- d) No prestar la atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado que pueda suponer riego o perjuicio de cierta consideración al trabajador, a la empresa, a los compañeros de trabajo o a terceros.
- e) La simulación de supuestos de enfermedad, IT o accidente, así como la falsificación de partes de trabajo.
- f) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que entrañen riesgo grave para el trabajador, para sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por BLINDA BEEP SERVICIOS, SL o por la empresa contratante.
- g) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe el riesgo para su vida o salud o para la de sus compañeros.
- h) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al trabajador o a sus compañeros.
- i) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- j) Realizar sin permiso trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo propio de la empresa contratante, así como la utilización para uso propio de herramientas de BLINDA BEEP SERVICIOS, SL o de la empresa contratante, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización
- k) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.

- m) No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones maquinaria o locales.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- o) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- p) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- q) Fumar fuera de las zonas habilitadas para ello.
- r) El incumplimiento específico de las normas o instrucciones dadas en materia de prevención de riesgos laborales.
- s) La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como a este último.
- t) La entrega de partes de baja, confirmación y alta de Incapacidad Temporal fuera de los plazos establecidos en la normativa vigente, así como la negativa del trabajador a los controles médicos establecidos por la Empresa para verificar el estado de enfermedad del mismo. Entrometerse en asuntos propios del cliente, su personal o visitas, así como involucrar al cliente de forma innecesaria en asuntos internos de la empresa.
- u) La falta de higiene, limpieza y aseo personales y de la uniformidad, serán considerados como falta muy grave si media más de una advertencia previa por escrito al trabajador.

Artículo 47. - Faltas muy graves:

- a) La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de 9 meses, aunque sea de distinta naturaleza, y siempre que mediara sanción
- b) Más de 10 faltas de puntualidad con retraso superior a 5 minutos. Al menos 9 de ellas en el período de 180 días.
- c) Abandono del servicio sin previo aviso y justificación.
- d) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.
- e) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.
- f) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.
- g) La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.
- h) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
- i) La violación del secreto de correspondencia u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente de circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.
- j) La competencia desleal.
- k) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de esta si los hubiere.
- l) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa propia o contratante a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
- m) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.
- n) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
- o) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.
- p) La desobediencia continuada, persistente o grave a las órdenes de trabajo.
- q) Los actos desarrollados en el centro de trabajo propio o del cliente, o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- r) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo propia o de la contratante.
- s) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

- t) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.
- u) Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios de BLINDA BEEP SERVICIOS, SL o de la empresa contratante para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido reiterada y habitual.
- v) Fumar en lugares prohibidos, siempre que exista riesgo grave de accidente.
- w) El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa siempre que hubieran mediado sanciones o requerimientos escritos previos por parte de la empresa.
- x) No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia fuera habitual.
- y) El acoso laboral, así como la utilización de expresiones atentatorias contra la dignidad de otros trabajadores de carácter xenófobo, sexual, religioso y análogo.
- z) La presentación de reclamaciones o demandas contra la empresa que hayan sido declaradas expresamente por sentencia firme como temerarias.
- aa) El incumpliendo de lo establecido en la Ley de Protección de Datos,
- bb) La participación en riña o pendencia estando de servicio o fuera de él, en este último caso por motivos de trabajo.

Artículo 48. - Régimen de sanciones.—Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente Convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de seis a quince días
- Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Artículo 49. - Prescripción.

Las faltas enunciadas en el presente convenio colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días.

Los días de prescripción se computaran a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar, tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

CAPÍTULO X - REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES

Artículo 50. - De los representantes de los trabajadores en la empresa.—Se entenderá por representantes de los trabajadores al delegado de personal o, en su caso, Comité de empresa, que tengan las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 51. - Derechos y deberes.—La representación legal de los trabajadores de la empresa gozarán de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo, así como en el mantenimiento de la paz social.

Los trabajadores tendrán derecho, si así lo solicitan, a que se le descuente de su nómina el importe de la cuota sindical que haya fijado el sindicato al que estén afiliados.

CAPÍTULO XI - JUBILACIÓN

Artículo 52. Jubilación Forzosa y jubilación parcial.—La jubilación será obligatoria al cumplir la edad legalmente establecida en cada momento, comprometiéndose la empresa a cubrir por los métodos establecidos en este Acuerdo Colectivo las plazas que por esta razón quedarán vacantes y fueran necesarias, en idéntica categoría profesional o en otras distintas que se hubiesen creado por transformación de las vacantes.

La jubilación parcial podrá producirse voluntariamente en la forma y con las condiciones y garantías establecidas en la legislación vigente.

CAPÍTULO XII - EXCEDENCIAS

Artículo 53. - Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido y antigüedad mínima en la Empresa de un año, podrá solicitar que se le reconozca el derecho a situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior tres meses y no superior a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia. Durante los tres primeros años tendrán derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En las excedencias especiales o forzosas se estará a la legislación vigente en la materia.

CAPÍTULO XIII - MEDIO AMBIENTE

Artículo 54.—Las partes firmantes del Convenio Colectivo asumen que la mejora de la eficacia en las actividades que desarrolla la Empresa en las instalaciones donde presta servicios, así como la aplicación de buenas prácticas medioambientales por parte de los trabajadores y/o clientes/usuarios de las instalaciones, son los pilares fundamentales en los que se debe basar el respeto a la naturaleza y el medio ambiente, lo que conlleva a las siguientes directrices básicas:

- Racionalizar y homogeneizar las distintas actividades con el objetivo de minimizar y, en su caso, eliminar los posibles impactos ambientales que éstas puedan originar.
- Adecuar los servicios a las expectativas depositadas por los clientes/usuarios y el público en general atendiendo, en todo momento y en la medida de lo posible, sus demandas y sugerencias, que posibilite un desarrollo sostenible.
- Buscar el mayor grado de eficacia en los procesos de las actividades, a través del análisis y definición de procedimientos y una adecuada formación, motivación y sensibilización medioambiental del personal.
- Cumplir y hacer cumplir la legislación y reglamentación ambiental aplicable, así como otros requisitos que la Empresa pueda suscribir.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará, a las disposiciones legales, al Estatuto de los Trabajadores, y en su caso al Convenio Sectorial que resulte de aplicación en función de la actividad principal que se desarrolle con los límites establecidos en el artículo 84.2 del ET., así como a la normativa aplicable a los efectos laborales relativa al apoyo a emprendedores.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Este Convenio Colectivo, por sus firmantes, se considera un todo indivisible, de forma que si por sentencia firme fuera declarado ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones, todo el Convenio quedaría sin validez, procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterio, el Convenio que ahora se suscribe.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este Convenio quedaran absorbidas o compensadas si superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual.

ANEXO I – TABLA SALARIAL 2018

	SALARIO ANUAL	(14 PAGAS)	(12 PAGAS)
Grupo 6	10.302,66 €	735,90 €	858,55 €
Grupo 5	10.302,66 €	735,90 €	858,55 €
Grupo 4	10.714,76 €	765,34 €	892,89 €
Grupo 3	11.358,68 €	811,33 €	946,56 €
Grupo 2	12.040,20 €	860,01 €	1.003,35 €
Grupo 1	13.393,45 €	956,67 €	1.116,12 €

Hora nocturna: 0,60.- €

Plus disponibilidad: 150.- € / 11 mensualidades

Plus coordinación/ Jefe de Equipo: 5 % del salario según tabla y categoría

(03/32.732/18)

