

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 22** *RESOLUCIÓN de 29 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Conserjería y Servicios Generales Arca, S. L. (Código 28102642012019).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa Conserjería y Servicios Generales Arca, S. L., suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 17 de mayo de 2019, 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 con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, 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 29 de octubre de 2019.—La Directora General de Trabajo, María de Mingo Corral.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
CONSEJERÍA Y SERVICIOS GENERALES ARCA, S.L.**

PREÁMBULO

La negociación del presente Convenio ha sido efectuada entre la empresa Conserjería y Servicios Generales Arca, S.L. y la representación legal de los trabajadores de la misma.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa «Conserjería y Servicios Generales Arca, S.L. y sus trabajadores/as.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación en la Comunidad de Madrid.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la Empresa «Conserjería y Servicios Generales Arca, S.L.» y sus trabajadores/as, dedicados a prestar servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social.

La actividad se concreta con carácter general a efectos enunciativos y no limitativos en la realización de los siguientes servicios:

- Servicios de conserjería, recepción y control de accesos en todo tipo de finca, centro o parque empresarial.
- Servicios de mensajería y distribución de toda clase de correspondencia y paquetería, así como, servicios de conductores/as de vehículos.
- Servicios de atención social a la tercera edad, disminuidos físicos y psíquicos.
- La recepción, clasificación, almacenamiento, guarda, custodia, surtido, reposición, retirada, sustitución y movimiento manual o mecánico de toda clase de artículos, paquetes y mercancías, su colocación y etiquetado en expositores, escaparates, góndolas, estanterías o en cualquier otro punto que designe el cliente, así como cuantas actividades y operaciones sean precisas y necesarias a tal fin.
- La descarga de toda clase de artículos, paquetes y mercancías destinados al abastecimiento y reposición, y la retirada y carga de mercancías destinadas a su expedición o devolución.
- El movimiento y colocación de elementos auxiliares como carros de equipaje, carros de compra, palets, etc.
- El seguimiento y control de existencias para garantizar el mantenimiento de los stocks y su reposición.
- Desarrollo e implantación de todo tipo de bases de datos informatizadas y la grabación de datos mediante uso de herramientas y equipos informáticos.
- La limpieza de edificios y locales, oficinas, despachos, zonas deportivas, parques y jardines y lavandería.
- Servicios de atención, información, venta y asistencia telefónica, telemarketing.
- Servicios de desratización, desinfección y desinsectación.
- Servicio de gestión de pagos y cobros.
- Servicios de portería, ordenanza y acomodadores/as.
- Servicios de restauración de cocina y comedores, así como servicios auxiliares a los mismos.
- Servicios de mantenimiento o instalación en edificios en general e instalaciones industriales, incluidos la realización de trabajos de climatización, instalaciones de refrigeración,

instalaciones eléctricas, instalaciones de protección contra incendios, carpintería, albañilería, pintura, fontanería, etc.

- Servicios de asistencia a congresos, convenciones, centros o eventos culturales y/o deportivos, locales de espectáculos, incluso teatros, tales como guardarropa, acomodadores/as, servicio de ordenanza, ascensoristas, camerinos y taquillas.
- Servicios auxiliares de recepción, gestión de visitas y helpdesk.
- Gestión y atención de requerimientos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación.
- Servicios de empleadas/os del hogar.
- Servicio de movimiento de mercancías en cámaras frigoríficas o de refrigeración y congelación.
- Servicios de jardinería y paisajismo.
- Instalación de pavimentos de pistas y campos deportivos. Servicio de monitores/as y entrenadores/as deportivos para colegios e instalaciones deportivas.
- Servicio de acompañamiento en lanzamientos judiciales, descerrajamiento de cerraduras y cambio de las mismas.
- Todo tipo de gestiones y tramitaciones administrativas para terceros, así como servicios para activos de las entidades financieras, incluido promociones de obra nueva, embargos y adjudicaciones.
- Servicio de azafatas/os para congresos y eventos, así como, modelos (masculinos, femeninos u de otro género) en vivo para escuelas de arte y universidades.
- Servicios de camareras/os de hoteles y residencias.
- La gestión, administración, planificación y asesoramiento sobre las actividades señaladas anteriormente.
- Cualquier otra actividad solicitada por clientes y definidas en nuestro objeto social.

Artículo 4. Ámbito personal.

Quedan comprendidos todos los trabajadores/as que presten sus servicios en «Conserjería y Servicios General Arca, S.L. », cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente convenio, con independencia de la fecha de publicación en el BOCM, entrará en vigor el día 1 de enero de 2019 y tendrá una duración de 3 años.

Artículo 6. Denuncia y revisión.

El presente Convenio se considerará prorrogado tácitamente por un año más, y así sucesivamente, si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de dos meses (por escrito y acuse de recibo, burofax u otros procedimientos legalmente establecidos) antes de la fecha de su vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes y constituida la mesa de negociación en el plazo de un mes, permanecerán en vigor tanto el contenido normativo como obligacional del presente convenio hasta tanto en cuanto no se alcance un acuerdo entre las partes que sustituya al presente Convenio Colectivo.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas constituyen un todo orgánico indivisible y a efectos de su aplicación práctica deberán ser consideradas globalmente.

Además de las específicas, expresamente recogidas en este Convenio, se respetarán aquellas condiciones ad personam que, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedan del presente Convenio colectivo, pero sin que en tal caso se puedan acumular las mismas a las ventajas derivadas del Convenio.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral o Administrativa de oficio o a instancia de parte, declarara contrario a Derecho o nulo alguno o algunos de sus artículos, preceptos o condiciones aquí contenidas, el presente Convenio quedará en suspenso.

Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio, es decir, la Comisión Paritaria formada por dos Representantes de la Empresa y dos Representantes de los Trabajadores/as se comprometen a reunirse dentro de los diez días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado, en el plazo máximo de 30 días desde su constitución.

Si en el plazo de cuarenta y cinco días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar un nuevo calendario de reuniones hasta solventar el problema planteado garantizando el equilibrio de lo pactado.

Artículo 8. Compensación, absorción y garantía ad personam.

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo,

considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal (ad personam), es decir, se acumularan en este concepto, aquellas cantidades que viniese percibiendo cualquier trabajador/a y que en su cómputo anual exceda de los salarios anuales identificados en este Convenio, tanto en las percepciones salariales como en las extra salariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo, o los mismos conceptos, no siendo las mismas, por tanto, ni compensables ni absorbibles.

Del mismo modo, si por disposición legal o convencional se dejara de aplicar este Convenio de empresa a favor de cualesquiera otro, atendiendo a la procedencia de éste complemento, el mismo será objeto de compensación y absorción siempre que las condiciones económicas resultantes del nuevo marco fuesen superiores en cómputo anual.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 9. Dirección y control de la actividad laboral.

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

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

- a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.
- b) Adscribir a los trabajadores/as a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional.
- c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- d) Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
- e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 10. Poder de dirección.

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

Artículo 11. Derechos de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as tienen derecho a que se les dé 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 razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato y a cualquier otro derecho recogido en el Estatuto o legislación vigente.

Artículo 12. Obligaciones de los trabajadores/as.

Los trabajadores/as 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 seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones de los mandos de la empresa en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador/a cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le 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.

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

Artículo 13. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador/a.

La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de que el empresario encomiende al trabajador/a funciones superiores a las de su grupo profesional por un periodo superior a 6 meses durante un año u 8 durante 2 años, el trabajador/a podrá reclamar el ascenso, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

El empresario deberá comunicar la decisión y las razones por las que procede a la movilidad funcional de uno o varios trabajadores/as a los representantes de estos.

El trabajador/a tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos que se le encomiende funciones inferiores, en las que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 14. Movilidad geográfica.

1. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrán proceder al traslado, individual o colectivo, de trabajadores/as, siguiendo para ello los procedimientos previstos en el artículo 40 apartados 1 y 2 del E.T.

El trabajador/a o trabajadores/as 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.

2. Igualmente, la empresa podrán desplazar temporalmente a los trabajadores/as cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas.

En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del E.T.

3. Cuando el traslado a que se hace referencia en este artículo en su apartado 1, se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste menos de 50 kilómetros a contar desde el antiguo centro de origen, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador/a.

Cuando se den estas circunstancias, el trabajador/a o trabajadores/as afectados no tendrán derecho a percibir compensación por gastos a que se hace referencia en el apartado 1 de este artículo, pudiéndose acordar en estos supuestos otras compensaciones por desplazamiento.

4. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad y el nuevo centro esté ubicado a una distancia inferior a 50 kilómetros del centro de origen, se

entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador/a o trabajadores/as afectados, no siendo en este supuesto de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

5. Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a una hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores/as. El personal por causa justificada podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio que residan más cerca de aquél.

Artículo 15. Ropa de trabajo.

La empresa facilitará a los trabajadores/as de los Grupos Profesionales III y IV, la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, dicha ropa, cuando sea de seguridad, deberá estar de acuerdo con la normativa europea, hecho que podrá ser comprobado en todo momento por el comité de seguridad y salud. Su uso será obligatorio, excepto cuando la empresa decida que no es necesaria por las características del servicio, obligándose los trabajadores/as a mantener las prendas en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen.

En el supuesto de que el trabajador/a cause baja en la empresa, estará obligado a devolver a la misma las prendas en vigor.

CAPÍTULO III

Subrogación

Artículo 16. Subrogación del personal

En los sectores en los que pudiera operar la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en los convenios sectoriales y demás legislación vigente para este supuesto.

CAPÍTULO IV

Ingresos y Contratación

Artículo 17. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el Capítulo IV. A saber:

Grupo I: 6 meses.

Resto de Grupos: 2 meses (salvo contrato inferior a 6 meses, que será de 1 mes)

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Artículo 18. Contratación de trabajadores/as.

La contratación de trabajadores/as se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

- a) Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 20, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.
- b) Todos los trabajadores/as disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de forma-

ción, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

- c) El periodo de prueba de los contratos de trabajo formalizados entre la empresa y los trabajadores/as se regirá conforme a lo previsto en el presente convenio, respetando en todo caso los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.
- d) 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 de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

- e) Los contratos que a continuación se relacionan, de forma enunciativa y no limitativa, se ajustarán a las normas legales generales sobre contratación y a las específicas que figuren en el presente Convenio:

A. Contrato de duración indefinida. Es el contrato que se formaliza para la prestación de servicios en la empresa de modo indefinido.

B. Contrato eventual. Es el contrato que se formaliza para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. La duración de estos contratos no superará los 6 meses en un periodo de referencia de 12 meses. En caso de que el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a los 6 meses, podrá prorrogarse por una sola vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

C. Contrato de obra o servicio determinado. Es el contrato que se formaliza para la realización de obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta. Se formalizará por escrito identificando de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo. La duración máxima de estos contratos será de 3 años.

Se admite su celebración para la realización de unos servicios contratados con un tercero por tiempo determinado, extendiéndose su duración por el tiempo que abarca la contrata y con el límite de duración que marque en cada momento la legislación vigente aplicable en referencia a contratos de trabajo.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los trabajos o las campañas específicas, dentro de la actividad y tareas ligadas a contrato mercantil, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios de terceros, y aquellas otras tareas o servicios que presenten perfiles propios y concretos del resto de la actividad.

También se identifica como trabajo con sustantividad propia a los mismos efectos del párrafo primero del apartado anterior, la apertura o puesta en funcionamiento de nuevos locales de trabajo.

D. Contrato de formación y aprendizaje. El contrato de formación sólo se podrá celebrar con trabajadores/as mayores de 16 años y menores de 25 años, y sin límite máximo de edad cuando se trate de contratados de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.a) del Estatuto de los Trabajadores.

La duración máxima de estos contratos será de 3 años.

En cuanto a los tiempos de formación y trabajo efectivo que deben realizar los trabajadores/as contratados bajo esta modalidad estarán a lo dispuesto en los apartados d) y f) del artículo 11.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Estos trabajadores/as no podrán realizar horas extraordinarias, trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.

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

E. Contrato en prácticas. La retribución para este tipo de contrato será de un 60% y 75% durante el primer y segundo año sobre el salario fijado en las tablas salariales de este convenio para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, aplicados los referidos porcentajes, este podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

F. Contrato de interinidad. Es el que se formaliza para sustituir a trabajadores/as con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá utilizarse este tipo contractual para sustituir al personal que haya causado baja por situaciones relacionadas con la maternidad, el embarazo, incapacidad temporal, excedencias, permisos, descansos, libranzas y vacaciones.

Se identificará en el contrato al trabajador/a sustituido y la causa de la sustitución.

G. Contrato a tiempo parcial. Se estará en lo dispuesto en el artículo 12 del E.T., con las siguientes especificaciones:

1. Será contrato a tiempo parcial (c.t.p.) aquel en el que se acuerde 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 a tiempo completo comparable.

2. En ningún caso la fijación de una jornada ordinaria de trabajo a tiempo parcial y la suma del total de las horas complementarias pactadas entre empresa y trabajador/a más las horas extraordinarias que se realicen y no sean compensadas en descanso podrá ser igual o superior al límite máximo de jornada anual de trabajo efectivo, de conformidad con el artículo 20 de este convenio colectivo.

H. Contrato de trabajo a distancia. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador/a o en el lugar libremente elegido por este.

Este contrato de trabajo se formalizará por escrito.

Los trabajadores/as a distancia tendrán los mismos derechos que los que presten sus servicios en alguno de los centros de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial.

El empresario vendrá obligado a asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores/as a la formación profesional continua e igualmente deberá informar a los trabajadores/as a distancia de los puestos de trabajo vacantes a fin de posibilitar la movilidad y promoción interna del trabajador/a.

Los trabajadores/as contratados bajo esta modalidad contractual deberán estar adscritos a un centro concreto de la empresa al objeto de que puedan ejercer los derechos de representación colectiva que el Estatuto de los Trabajadores les confiere.

Artículo 19. Preaviso de extinción de contrato.

El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador/a la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, con 15 días de antelación en los contratos de duración superior a un año.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador/a a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

El personal que desee causar baja en la empresa deberá comunicarlo por escrito, con una antelación mínima de:

Grupos I y II: 2 meses.

Resto de Grupos: 15 días.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a descontar de la liquidación del trabajador/a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Si en el momento de causar baja, el trabajador/a no hubiese devuelto a la empresa los útiles, vestuario laboral, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

CAPÍTULO IV

Clasificación Profesional

Artículo 20. Clasificación Profesional: Grupos profesionales.

A. Principios Generales.

1. Se entiende por Sistema de Clasificación Profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores/as en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

2. A estos efectos, se entiende por Grupo Profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo diversas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a cada trabajador y trabajadora.

3. El Sistema de Clasificación Profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

B. Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del E.T. fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. La clasificación profesional se realiza en Áreas de Actividad y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores/as. Los trabajadores/as en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada Área de Actividad y a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente Capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador/a de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte de trabajador/a, le serán válidos y la Empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del presente convenio colectivo, la movilidad funcional dentro del Grupo Profesional estará solo limitada por la titulación necesaria y por la pertenencia al Grupo Profesional.

Si el trabajador/a afectado por la movilidad funcional aun ostentando la titulación adecuada, no reúna los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios, deberá recibir de la empresa, la formación adecuada para ello.

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

a) Formación.

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

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

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

b) Iniciativa.

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

c) Autonomía.

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

d) Responsabilidad.

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

e) Mando.

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

f) Complejidad.

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

C. Áreas de actividad.

Entendemos por Áreas de Actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

a) Área Administración/Financiera.

b) Área de Producción/Servicios.

D. Grupos Profesionales.**Grupo profesional I. Dirección.**

Pertenecen a este grupo los trabajadores/as cuyas funciones consisten en la realización de actividades complejas, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. La función primordial es la de mando, que ejerce de modo directo, ya sea personalmente o por delegación, para la consecución de los objetivos mercantiles de rendimientos, calidad, mantenimiento de la disciplina y el normal desarrollo de la actividad.

Grupo profesional II. Mandos y técnicos. Administración.

Mandos y Técnicos: Pertenecen a este grupo los trabajadores/as cuyas funciones consisten en supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de coordinar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

El personal encuadrado en este grupo profesional coordinará con los responsables de la entidad contratante del servicio todo lo relacionado con el mismo. Además, tendrá la responsabilidad directa sobre la ejecución del trabajo, y sobre la disciplina y seguridad del personal a su cargo.

Administración: Son los trabajadores/as cuyas funciones consisten en todas las tareas propias de oficina, teniendo responsabilidad directa sobre su trabajo y resultados obtenidos para el cumplimiento de los objetivos fijados.

Grupo profesional III. Personal Operativo Especialista

Pertenecen a este grupo los trabajadores/as cuyas funciones consisten en la realización de tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de un superior, pudiendo utilizar herramientas o medios informáticos y/o mecánicos de fácil manejo como apiladoras, transpalets, carros y similares.

Grupo profesional IV. Personal Operativo Auxiliar.

Son todos aquellos trabajadores/as que directamente desarrollan las distintas actividades relacionadas en el Art. 3 del presente convenio y que no tengan competencias formales de mando sobre los demás trabajadores/as ni cualificación de especialista.

La empresa facilitará al personal operativo, una descripción detallada de los trabajos a realizar, para desarrollar la actividad concreta que se le encomiende.

Su responsabilidad estará limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática, sus trabajos requieren de cierta iniciativa y se ejecutarán según instrucciones establecidas, pudiendo utilizar herramientas o medios informáticos y/o mecánicos de fácil manejo como traspalets, carros, plataformas, barredoras y fregadoras mecánicas, desbrozadoras, etc.

CAPÍTULO V

*Tiempo de trabajo. Vacaciones***Artículo 21. Jornada de trabajo.**

1. La jornada máxima anual se establece en 1.826 horas de trabajo efectivo, no pudiendo exceder de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo.

2. En atención a las especiales circunstancias del servicio a realizar la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los Descansos legalmente establecidos, los cuales se podrán acumular en periodos de hasta catorce días, posteriores a la alteración del descanso planificado.

Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador/a, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose por tal, el instante en que el trabajador/a deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo dentro de la jornada laboral ni los tiempos de descanso a que se refiere el art. 34.4 del E.T.

La jornada máxima, para aquellos trabajadores/as que tuvieran una jornada de trabajo efectivo inferior a la pactada, será la que vengan disfrutando, y la mantendrán a título personal.

3. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores/as en el puesto de trabajo, la empresa podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de 9 horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la ley.

4. Con el fin de adecuar la capacidad productiva de la empresa a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece la flexibilidad de 180 horas por trabajador/a al año, de tal forma que la empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, disponer de hasta 180 horas al año de la jornada máxima establecida en el presente convenio, pudiendo variar la distribución de la jornada inicialmente establecida.

5. De conformidad a lo dispuesto en el presente artículo la jornada podrá distribuirse regular o irregularmente, respecto a horas / día; días / semana; semanas / mes o meses/ año.

6. Calendario Laboral. En los centros de trabajo estará expuesto para conocimiento de todos los trabajadores/as antes del 31 de marzo de cada año el calendario laboral con los días festivos nacionales y locales, adaptado preferentemente, al calendario laboral propio del centro de trabajo donde se preste el servicio.

Artículo 22. Horas extraordinarias.

1. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos se considerarán como horas extraordinarias las que excedan de 40 horas a la semana. No obstante lo anterior, cuando dichas horas fueran compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, éstas no se computarán a los efectos previstos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores

2. Las horas extraordinarias que serán voluntarias se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa, no computando éstas a efectos de número máximo de 80 horas anuales. Esta compensación en descanso se efectuará hora por hora. El tiempo que exceda de la jornada ordinaria habitual se irá acumulando hasta completar una jornada diaria habitual, que se compensara con un día de descanso a disfrutar dentro de las cuatro semanas siguientes.

3. En caso de tener que ser abonadas se atenderá a lo dispuesto en el art. 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 23. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores/as 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 conforme se establece en este convenio, cuya duración será de 30 días naturales. Si el trabajador/a 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.

2. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo año natural de devengo, pudiendo fraccionarse su disfrute en un máximo de dos períodos. En caso de desacuerdo, la fecha de disfrute del primer período será elegido por el trabajador/a y la del segundo período será elegido por la empre-

sa. No obstante lo anterior, 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/as que puedan simultanear su disfrute, cuando formen parte de un mismo equipo de trabajo, para garantizar el normal desarrollo de la prestación del servicio, exceptuando aquellos supuestos en los que el trabajador/a preste servicios en un centro de trabajo que disminuya considerablemente su actividad normal o bien cierre sus instalaciones en la temporada estival o épocas no lectivas, en cuyo caso, el período vacacional deberá coincidir con el del centro de trabajo.

3. Cuando el trabajador/a este asignado a un centro de trabajo que tenga programado el cierre por vacaciones, forzosamente deberán de coincidir sus vacaciones con las programadas en este.

4. Los turnos de vacaciones serán establecidos por la dirección de la empresa dando cuenta de los mismos al comité de empresa o delegados de personal con carácter previo a su publicación.

5. En los casos en que un trabajador/a se encuentre en incapacidad temporal, iniciada con anterioridad al disfrute de sus vacaciones o se encuentre en incapacidad temporal durante su disfrute se estará a lo dispuesto en el art. 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los turnos anuales de vacaciones deberán conocerse con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de disfrute.

CAPÍTULO VI

Estructura salarial

Artículo 24. Estructura salarial.

1. El régimen retributivo pactado en el presente convenio queda estructurado en la siguiente forma:

- A. Salario base grupo.
- B. Plus Convenio grupo
- C. Complementos salariales

Los importes de los conceptos salariales y extra salariales que figuran en este convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

A. Salario base de grupo. Se entenderá por salario base de grupo, la retribución correspondiente a cada uno de los grupos profesionales en actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactado.

En este convenio la cuantía del salario base de grupo es la establecida en las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente Convenio.

Salario Hora, se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario en cómputo anual que figura en las tablas salariales y la jornada anual de trabajo efectivo pactadas en el presente Convenio.

B. Plus convenio grupo. Se abonarán un plus de convenio por día natural, incluidos los festivos, domingos, vacaciones y permisos retribuidos, a razón de los importes que para cada categoría figura en la tabla salarial anexa.

C. Complementos salariales. Los trabajadores/as 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:

- Complementos personales: complemento ad personam.
- Complementos de puestos de trabajo:
 - Plus nocturnidad.
 - Plus voluntario Absorbible.
- Complemento de cantidad o calidad de trabajo: horas extraordinarias.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: paga extraordinaria de Navidad y paga extraordinaria de verano.

Los trabajadores/as con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extra salariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada, excepción hecha de las dietas que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro, dentro de los cinco días siguientes al mes natural de devengo.

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

Artículo 25. Complementos personales: Antigüedad y Complemento ad personam.

1. Antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, no se devengará otra cantidad por este concepto.

Así, todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio, tienen derecho a percibir en concepto de antigüedad, la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del convenio, manteniendo su montante, que pasará a englobar el complemento ad personam.

2. Complemento ad personam

Se integrarán dentro del presente complemento personal las cantidades que viniesen percibiendo los trabajadores/as tanto por el concepto de antigüedad, así como por cualquier otro complemento o plus (salarial o extra salarial) que viniesen percibiendo los trabajadores/as y que no estuviese contemplado dentro de la estructura salarial prevista en el presente Convenio Colectivo y que superaran las retribuciones de este Convenio. Las cantidades abonadas en este concepto no son compensables ni absorbibles, salvo que coincidan las circunstancias del último párrafo del art. 8 del presente convenio.

Artículo 26. Complementos de puesto de trabajo.

1. Plus de nocturnidad: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza o se acuerde su compensación por descanso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as que presten sus servicios en jornada nocturna, siempre que su jornada natural sea diurna, tendrán derecho a percibir un plus nocturnidad del 10% sobre el Salario Base.

2. Este plus será igual para todo el personal de la empresa.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y la seis de la mañana.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno, se abonará el plus de nocturnidad únicamente en las horas trabajadas en el período nocturno.

3. Plus voluntario Absorbible: El referido plus lo percibirán exclusivamente aquellos trabajadores/as que en la actualidad lo vienen percibiendo, así como aquellos otros trabajadores que en el futuro se les pueda establecer.

Artículo 27. Complementos de cantidad o calidad de trabajo: horas extraordinarias.

En materia de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 22 del presente convenio.

Artículo 28. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Pagas extraordinarias. Los trabajadores/as tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, paga extra de verano y paga extra de Navidad.

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias será de una mensualidad del salario base y plus convenio de su grupo. Aquellos trabajadores/as que viniesen percibiendo por este concepto cantidades superiores a las previstas en este Convenio Colectivo, éstas, se integrarán en el complemento ad personam.

La paga extra de verano se devengará por sextas partes, esto es, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio siguiente.

La paga extra de Navidad se devengará por sextas partes desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

Estas pagas extraordinarias anteriormente descritas se cobrarán proporcionalmente en los recibos de salarios mensuales, es decir, prorrateadas en los 12 recibos anuales.

Estas pagas extraordinarias anteriormente descritas se cobrarán proporcionalmente en los recibos de salarios mensuales, es decir, prorrateadas en los 12 recibos anuales.

Artículo 29. Revisión Salarial.

Las Condiciones económicas-sistema de actualización de salario. Las partes acuerdan someterse para llevar a cabo la revisión salarial anual que durante el período de vigencia del presente convenio se establezca, conforme al IPC real (Índice de Precio al Consumo) que M^e de Economía y Hacienda publique anualmente.

Para el año 2020 las tablas serán revisadas siguiendo lo establecido en el párrafo anterior.

CAPÍTULO VII

Conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad, y otros beneficios sociales

Artículo 30. Permisos retribuidos.

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por los motivos y el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales por nacimiento de hijo/a, fallecimiento, accidente, o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

A los efectos anteriormente indicados se entenderá por desplazamiento el traslado a una población que se encuentre a una distancia superior a 200 Km del lugar de residencia habitual.

- c) Un día por traslado de su 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.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Dos días al año para asuntos propios sin anexionarse a puentes, fines de semana ni periodo vacacional. Los días de asuntos propios tendrán la consideración de tiempo efectivo de trabajo, debiendo adaptarse los calendarios laborales a dicha previsión. El disfrute de esta licencia se pactará entre empresario y trabajador/a, primando siempre la buena marcha del servicio al cliente. De no haber acuerdo, será el trabajador/a quien elija los días de disfrute de acuerdo con las reglas siguientes:

- Salvo casos excepcionales, el disfrute de esta licencia deberá ser preavisado con una antelación mínima de cinco días.
- Solo se podrá hacer simultáneo de esta licencia conforme a la siguiente escala, referida tanto a la plantilla del centro como del turno:
 - Hasta 6 trabajadores/as: Un trabajador/as
 - De 7 a 15 trabajadores/as: Dos trabajadores/as
 - De 16 a 20 trabajadores/as: Tres trabajadores/as
 - De 21 a 30 trabajadores/as: Cuatro trabajadores/as
 - De 31 a 40 trabajadores/as: Cinco trabajadores/as

En los supuestos previstos en los apartados c), y d), el trabajador/a deberá solicitar el disfrute de dichos días con 72 horas de antelación.

En todos los supuestos previstos en este artículo el trabajador/a tendrá derecho a percibir el mismo salario que le correspondería al realizar su jornada normal.

Artículo 31. Compensación en los supuestos de Incapacidad Temporal

- a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: La empresa complementará hasta el 100% de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en periodo de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

- b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral: Las empresas complementarán hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:

- b.1) Del día 1 al 3, la empresa no abonará nada.
- b.2) Del día 4 al 20, el 60 % de la base de cotización.
- b.3) Del día 21 en adelante, el 75 % de la base de cotización.

Las empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrará el 100 % de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

El trabajador/a deberá entregar el parte de baja en la empresa en un plazo de cuarenta y ocho horas, salvo imposibilidad demostrable.

Artículo 32. Maternidad.

- a) Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo. Igualmente en el supuesto de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

- b) Las trabajadoras de baja por maternidad podrán unir el citado periodo a las vacaciones. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.
- c) Lactancia. El permiso se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del E.T. Los/as trabajadores/as podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 15 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por

Maternidad.

- d) Nacimientos prematuros. 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.
- e) Las trabajadoras tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 33. Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) del E.T., el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por una duración de 8 semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimientos múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del art. 48 del E.T.

Del mismo modo también se estará a lo dispuesto en el resto del apartado 7 del art. 48 del E.T.

Artículo 34. Guarda legal.

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en la Ley 39/99, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador/a aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, en los que el trabajador/a tiene planificada la obligación de trabajar.

Artículo 35. Excedencia por cuidado de hijo/a y familiares.

- a) Excedencia por cuidado de hijos/as. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, y hasta el período de tres años citado, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. El período en que el trabajador/a permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

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

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto con carácter general en la legislación laboral vigente.

- b) Excedencia por cuidado de familiares. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as 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.

Artículo 36. Principios generales para la igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores/as manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica.

A este respecto, las partes también se comprometen a cumplir lo establecido en el marco del art. 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como lo establecido en el capítulo III, del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo.

Artículo 37. Trabajadoras víctimas de violencia de género.

Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en los términos en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

CAPÍTULO VIII

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 38. Seguridad y salud.

La protección de la salud de los trabajadores/as constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo, que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Artículo 39. Obligaciones de la empresa.

El empresario, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

- Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad, la salud de los trabajadores/as, la elección de los equipos de trabajo, las sustancias a utilizar y el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
- Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores/as o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.
- Proporcionar a los trabajadores/as equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
- Informar directamente a cada trabajador/a de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y en particular lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 10 de la Ley 39/1999.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores/as.

Artículo 40. Obligaciones de los trabajadores/as en materia de prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores/as vendrán obligados en el desempeño de su actividad laboral a:

- Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecida, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
- Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad; así como los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.

- c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
- d) Informar de inmediato a su superior/a directo/a, y a los trabajadores/as designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores/as.
- e) Asistir a los cursos que organicen la empresa en materia de prevención.
- f) Utilizar los equipos de protección individual que la empresa le proporcione y cuidar de su mantenimiento y conservación.

Artículo 41. Delegados/as de prevención y comités de seguridad y salud.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

Será de aplicación a los delegados/as de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de representantes de los trabajadores/as. La representación legal de los trabajadores/as podrá ceder todo o parte de sus horas sindicales para su utilización por los delegados/as de prevención en el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en el art. 36.2.a) y c) de LPRL.

Comité de Seguridad y Salud. En los centros que cuenten con cincuenta o más trabajadores/as se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la LPRL, por los delegados/as de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados/as de prevención de la otra.

El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la LPRL, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores/as reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

Artículo 42. Vigilancia de la salud.

La vigilancia de la salud se constituye como objetivo básico y prioritario, asumiendo la empresa la obligación de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Tecnología y organización del trabajo. Los delegados/as de prevención y los miembros del comité de seguridad y salud deberán ser informados/as de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador/a.

Protección a la maternidad. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras/as en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, 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.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo a realizar y se realizarán en el centro de trabajo o donde se encuentren los emplazamientos médicos para la óptima realización de los mismos. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos y serán de carácter voluntario, salvo las excepciones fijadas en el art. 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el art. 243 de la Ley General de la Seguridad Social.

CAPÍTULO IX

Derechos Sindicales

Artículo 43. Derechos sindicales.

Se respetará el derecho de todos los trabajadores/as a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador/a a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Artículo 44. Garantías.

Los delegados/as o miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconocen el Estatuto de los Trabajadores y la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 45. Medios a disposición de los representantes de los trabajadores/as.

1. Tablón de anuncios. La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores/as, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablones queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

2. Local. La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores/as un local adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características del centro de trabajo lo permitan.

Artículo 46. Crédito horario.

Los miembros del Comité de empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 47. Derechos de información.

En cuanto a derechos y garantías de los delegados/as de personal y miembros del comité de empresa se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores/as observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial.

En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores/as podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 48. Descuento de la cuota sindical.

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores/as y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador/a interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

CAPÍTULO X*Régimen Disciplinario***Artículo 49. Régimen disciplinario.**

I. Los trabajadores/as podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará, atendiendo a su importancia, reincidencia y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

III. 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.

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo durante tres días, dentro de un periodo de treinta, o, cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. Ausencia al puesto de trabajo durante un día, dentro de un periodo de treinta días, sin causa justificada.
3. Ausencia al trabajo aún justificada, si no se notifica por cualquier medio con carácter previo cuando la causa sea conocida con la antelación suficiente.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros/as de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. Descuidos, negligencias o uso incorrecto, en la conservación del material. Cuando origine consecuencias de gravedad a la empresa, podrá ser falta grave o muy grave.
7. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido previamente facilitados por la empresa con instrucciones de utilización.
8. La ausencia de comunicación o notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, justificación de las faltas en el trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerarán que existe ausencia de comunicación cuando no se hayan efectuado en plazo establecido o de no haberlo, no podrá exceder de cinco días.

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, en un periodo de treinta días o la suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo, o de las personas en quien este delegue. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
3. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. Ausencia al puesto de trabajo durante dos días, dentro de un periodo de treinta días, sin causa justificada.
6. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador/a para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.
7. Abandonar el puesto de trabajo, dejando las mercancías sin colocar aun cuando haya finalizado el horario de trabajo, si puede poner en riesgo la seguridad de los compañeros/as o causar desperfectos en la mercancía.
8. La ingestión de comidas o bebidas y / o fumar durante el tiempo de trabajo, fuera de los periodos de descanso, en su caso, y de los lugares habilitados para ello, si los hubiere.
9. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando haya existido comunicación escrita.
10. Incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones referidas a los trabajadores/as en materia de seguridad y salud en el trabajo.
11. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o maquinaria en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
12. Hacer desaparecer uniformes, sellos, útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador/a.
2. La deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendada.
3. La apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los clientes de ésta y a

los compañeros/as de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o del centro de trabajo habitual.

4. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la empresa que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.

5. La simulación de enfermedad o accidente.

6. Simular la presencia de otro trabajador/a, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador/a en la empresa.

7. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías documentos de la empresa, cuando se aprecie dolo y/o negligencia.

8. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los EPI.

9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados tanto de la empresa como de los clientes de la misma, o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.

10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los superiores, personal de la empresa cliente, así como a los compañeros/as de trabajo y al público en general.

11. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, cuando esto fuese habitual y repercutiera negativamente en el trabajo.

12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.

13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

14. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses, siempre que estas sumen más de sesenta minutos en dichos periodos.

15. Ausencia al puesto de trabajo durante tres días, dentro de un periodo de treinta días, sin causa justificada.

16. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral de conformidad con lo establecido en los protocolos implantados en la empresa. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciendo de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 50. 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 tres días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días. Por faltas muy graves:
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato por despido disciplinario.

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

En el caso de sanciones a los Representantes Legales de los Trabajadores, se procederá a la apertura de expediente contradictorio de conformidad con lo establecido en la normativa legal vigente.

Artículo 51. 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 XI

*Formación Profesional***Artículo 52. Principios generales.**

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores/as tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 53. Objetivos.

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- A. La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- B. La especialización dentro del propio trabajo.
- C. La reconversión profesional.
- D. La ampliación de los conocimientos de los trabajadores/as, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 54. Derechos de los Trabajadores/as.

En materia de formación, los trabajadores/as de CONSERJERÍA Y SERVICIOS GENERALES ARCA SL tendrán los derechos recogidos y reconocidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 55. Información.

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores/as sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

CAPÍTULO XII

*Comisión Mixta***Artículo 56. Comisión Mixta. Composición y Funcionamiento.**

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan establecer una Comisión Mixta de carácter paritario, como órgano de interpretación, conciliación y vigencia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

La citada Comisión Mixta se constituirá en el plazo de 30 días desde la firma del Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta entenderá, con carácter previo al tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Igualmente, intervendrá para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio y en concreto en aquellas materias contempladas en el art. 82.3 del E.T. El plazo para resolver las posibles discrepancias será de siete días desde que la discrepancia fuera planteada a la Comisión Mixta.

De no alcanzarse acuerdo en el referido plazo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial previstos en la Disposición Adicional Primera de este Convenio o al sistema contemplado a estos efectos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el citado organismo de solución extrajudicial no resuelva el conflicto planteado.

Disposición adicional primera. *Solución Autónoma de Conflictos Laborales.*

Ambas partes acuerdan adherirse a los sistemas de solución de conflictos del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su reglamento.

Disposición adicional segunda. *Derecho de Aplicación.*

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas generales y pertinentes aplicables de legislación y/o autoridades laborales.

Disposición adicional tercera. *Derecho Supletorio.*

Se mantienen inalterados los acuerdos alcanzados a nivel de empresa con la representación legal de los trabajadores/as que no contradigan lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

Disposición transitoria única.

Al efecto de adecuar la antigua estructura salarial a la nueva contemplada en este Convenio Colectivo se establece un período transitorio de tres meses a contar a partir de la firma del presente convenio.

El Convenio Colectivo surtirá efectos en lo que se refiere a todas las condiciones económicas pactadas en el mismo, desde el 1 de enero de 2019, sea cual sea la fecha de publicación en el BOCM.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2019

EFFECTOS 01.01.2019

TABLAS SALARIALES

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE DÍA (425 días)	PLUS CONVENIO DÍA (425 días)	ANUAL
GRUPO I.- DIRECCION	34,73 €	0,58 €	15.006,75 €
GRUPO II.- MANDOS Y TECNICOS	33,08 €	0,55 €	14.292,75 €
GRUPO III.- PERSONAL OPERATIVO ESPECIALISTA	31,50 €	0,53 €	13.612,75 €
GRUPO IV.- PERSONAL OPERATIVO AUXILIAR	30,00 €	0,50 €	12.962,50 €

Delegado de Personal:
D. Danilo Rodríguez Cabrera

Dirección Empresa:
D. Laura Treviño Chamorro

(03/38.097/19)

