

Boletín Oficial de la Provincia de Málaga



Número 113

Lunes, 15 de junio de 2015. Este número consta de suplemento

Página 1

S U M A R I O

JUNTA DE ANDALUCÍA	
Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo.....	2
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	
Juzgados de lo Social.....	18
ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	
Ayuntamientos de Fuengirola y Serrato	19

Centro de Ediciones de la Diputación Provincial de Málaga (CEDMA)
Avda. de los Guindos, 48 (Centro Cívico)
29004 MÁLAGA

Teléfono: 952 069 200
Fax: 952 069 215
Depósito legal: MA 1-1958

Correo electrónico: bop@bopmalaga.es

www.bopmalaga.es

www.cedma.es

JUNTA DE ANDALUCÍA

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE MÁLAGA
SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Texto de convenio colectivo entre la empresa Golf de la Riviera, Sociedad Anónima y los trabajadores de su plantilla.

Expediente: 29/01/0111/2015.

Fecha: 7 de mayo de 2015.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29100201012013.

Visto el texto del acuerdo de prórroga, de fecha 5 de marzo de 2015, de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Golf de la Riviera, Sociedad Anónima, con expediente REGCON número 29/01/0111/2015 y código de acuerdo 29100201012013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

Acta de inicio y acuerdo del convenio colectivo del Campo de Golf La Riviera Miraflores Golf

Reunidos en los locales de la empresa el día 5 de marzo de 2015 y siendo las 12:00 horas los asistentes a continuación se detallan:

Por la empresa:

– D. Miguel Ángel Gallart González, con DNI 29781810F.

De otra la representación de los trabajadores y trabajadoras:

– Francisco Camacho Díaz, con DNI 31627929P.

– Juan Antonio Ruiz Santana, con DNI 79011413L (como asesor).

Ambas partes se reconocen legitimidad y capacidad recíproca según los que establece el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores y se decide por unanimidad constituir la mesa negociadora del convenio Colectivo con las personas asistentes detalladas más arriba.

En este mismo acto se propone prorrogar el Convenio Colectivo con los siguientes cambios:

Artículo 4. *Ámbito temporal y prórroga*

La vigencia del Convenio Colectivo será desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017. El convenio se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado su vencimiento. En caso de prórroga, todos los conceptos económicos se incrementarán en el IPC del año anterior.

Tres meses antes de la finalización de la vigencia temporal del convenio, se dará este por denunciado por denuncia expresa de alguna de las partes firmantes, obligándose ambas partes a constituir de inmediato la nueva Comisión Negociadora para negociar un nuevo convenio a partir del presente texto.

Sin perjuicio de ello, si a la fecha de 31 de diciembre de 2017 no estuviera aprobado un nuevo convenio que lo sustituyera, este se considerará automáticamente prorrogado, manteniéndose vigentes todas las cláusulas del mismo, incluyendo la congelación y no generación de antigüedad, durante los años de prórroga, mencionada en la disposición transitoria II de este convenio.

Disposición transitoria II

Ambas partes acuerdan congelar la antigüedad durante los años 2015 a 2017. No se generaran aumento por antigüedad durante estos tres años, ni se generará el derecho por lo no se aumentarán el salario en cuantía alguna por este concepto. A partir del año 2018 se regulará la antigüedad al derecho consolidado, hasta el 2014, y sin carácter retroactivo.

Se aprueba las modificaciones propuestas por unanimidad manteniéndose el resto del convenio sin cambios.

Sin más temas que tratar se acaba la reunión siendo las 13:00 horas, del día 5 de marzo de 2015.

5 7 8 9 / 1 5

Convenio o acuerdo: II Convenio Colectivo del Mantenimiento y Limpieza de Playas Benalmádena.

Expediente: 29/01/0106/2015

Fecha: 11 de mayo de 2015.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29100101012012.

Visto el texto del acuerdo, de fecha 5 de marzo de 2015, de la Comisión Negociadora y visto el texto del Convenio Colectivo de empresa del II Convenio Colectivo del Mantenimiento y Limpieza de Playas Benalmádena, con expediente REGCON número 29/01/0106/2015 y código de acuerdo 29100101012012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

II CONVENIO COLECTIVO DEL MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA DE PLAYAS DE BENALMÁDENA

Artículo 1. *Ámbito de aplicación*

El presente convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras del servicio de limpieza y mantenimiento de las playas del municipio de Benalmádena.

Artículo 2. *Ámbito funcional*

Será de aplicación y obligará a la empresa RECOLTE o aquella que fuera adjudicataria de la concesión administrativa del servicio dedicado a la limpieza y mantenimiento de las playas del municipio de Benalmádena o a la administración correspondiente.

Artículo 3. *Ámbito temporal y prórroga*

La duración del presente convenio colectivo será de 3 años, es decir, desde el 1 de enero de 2015 al 31 de diciembre de 2017.

Al término de su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar este convenio colectivo mediante escrito dirigido a la empresa y a la administración competente. Dicha denuncia deberá efectuarse con una antelación mínima de un mes antes de la expiración del presente convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Mientras no se firme un nuevo convenio seguirá rigiéndose por el actual.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad*

Constituye el presente convenio colectivo un todo orgánico e indivisible, formado tanto por sus condiciones sociales, establecidas en

su articulado, como por las condiciones económicas, reflejadas en sus tablas, que constituyen partes inseparables del mismo.

En el supuesto de que por actos de la autoridad laboral competente o, en su caso, de la jurisdicción social se impidiese la vigencia y aplicación del presente convenio o de alguno de sus artículos, el convenio quedará sin efecto en su totalidad, obligándose las partes a reconsiderar su contenido totalmente.

Artículo 5. *Absorción y compensación*

Las retribuciones que se pactan en el presente convenio colectivo compensarán y absorberán cualesquiera otras existentes en el momento de la entrada en vigor del mismo. Los aumentos de retribuciones que se puedan producir en el futuro solo afectarán a los aquí pactados cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, sean superiores. En caso contrario, el presente convenio subsistirá en sus propios conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 6. *Condiciones más beneficiosa*

Se respetarán las situaciones personales que consideradas en su totalidad, sean más beneficiosas que las fijadas en el convenio, manteniéndose dicho respeto en forma estrictamente personal.

Artículo 7. *Subrogación del personal*

Operará la subrogación de todo el personal adscrito al servicio, con al menos tres meses de antigüedad, cuando exista un cambio de empresa adjudicataria del servicio de limpieza o mantenimiento de playas, aunque lo sea parcialmente por disminución de la extensión del servicio en cualquiera de los términos del mismo, sin necesidad de que haya transmisión patrimonial entre las empresas, tanto si es una empresa privada como pública. Dicha subrogación de todo el personal tendrá igualmente lugar si se produce una suspensión parcial y temporal del servicio.

También operará la subrogación por la administración en caso de reversión, supresión, rescate del servicio o suspensión del servicio por menos de un año, en los mismos términos del párrafo anterior.

Sirviendo de normativa supletoria a este respecto los artículos 49 y siguientes del convenio colectivo del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Artículo 8. *Comisión paritaria*

La Comisión Paritaria se crea al amparo y conformidad del artículo 85 apdo. e) del E. T. Analizará de forma previa o simultánea, todas las controversias, situaciones conflictivas, reclamaciones, comunicaciones, denuncias de índole laboral individual o colectiva que puedan formularse por los trabajadores o sus representantes ante la Inspección de Trabajo y S. S., Delegación de Trabajo o Juzgados de lo Social, que se produzcan o nazcan de la aplicación e interpretación del presente convenio colectivo.

La Comisión Paritaria estará formada por un representante de la empresa y otro de los trabajadores, más los asesores de una y otra parte.

Cuando se produzca desacuerdo durante el periodo de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del E. T., se podrán someter las discrepancias por cualquiera de las partes a esta Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse.

Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente convenio, se promoverán los procedimientos previstos en el sistema extrajudicial de resolución de conflictos laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional autonómico y sus reglamentos de desarrollo.

A los efectos previstos en el apartado e) del artículo 85 del E. T. de los trabajadores se procederá como en el caso anterior, ampliando el plazo para la convocatoria de la Comisión Paritaria a quince días que podrá realizar cualquiera de las partes.

Artículo 9. *Organización del trabajo*

La organización práctica del trabajo es facultad privativa de la dirección de la empresa, por lo que podrá implantar los métodos y procedimientos que crea convenientes para la buena marcha del servicio, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real del operario/a y respetando en todo momento las leyes vigentes, y contando en toda la implantación o modificaciones del trabajo, con el conocimiento del representante de los trabajadores en una reunión previa.

Artículo 10. *Jornada de trabajo*

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo efectuarán una jornada laboral de 40 horas semanales distribuidas de lunes a domingo.

Artículo 11. *Horario de trabajo*

El horario de trabajo será conforme al contrato e indicaciones del Excmo. Ayuntamiento de Benalmádena o en su defecto conforme al cuadrante que dicte la empresa.

Artículo 12. *Descanso semanal y festivos*

Los trabajadores descansarán día y medio ininterrumpido a la semana. Los días de descanso no disfrutados podrán acumularse en periodos de hasta cuatro semanas para su disfrute acumulado.

Las fiestas anuales serán las previstas en el calendario oficial. Las fiestas trabajadas serán compensadas con un día de descanso y una cuantía económica de 50 €.

Artículo 13. *Vacaciones*

El periodo de vacaciones retribuidas, no sustituible por compensación económica será 30 días naturales ininterrumpidos, retribuidos con el salario base y pluses. Por voluntad del trabajador, y siempre con acuerdo previo entre las partes, podrá solicitar que se fraccione el periodo de vacaciones en dos partes de 15 días. No pudiendo disfrutarlas en los meses de junio, julio y agosto más de un trabajador cada mes.

Artículo 14. *Licencias retribuidas*

El trabajador/a, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos, y con la duración siguiente:

- a) 15 días naturales, en caso de matrimonio.
- b) Dos días laborales, en caso de enfermedad grave, fallecimiento, accidente u hospitalización de pariente, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si se precisa desplazamiento, el plazo será de cuatro días naturales.
- c) Dos días laborales en caso de nacimiento de hijos/as.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio de sufragio activo, así como la asistencia a juicios donde el trabajador/a deba asistir en calidad de testigo o parte.
- f) 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.
- g) Por el tiempo necesario para asistir a consultas médicas, análisis, etc., que coincidan necesariamente con la jornada de trabajo y no puedan ser realizadas en otro horario, justificándose con posterioridad tal ausencia.
- h) El trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a examen, así como una preferencia de turnos de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. Igualmente se le concederá permiso para asistir a examen para la obtención del carné de conducir, como máximo dos convocatorias. Los permisos a exámenes serán retribuidos.

- i) Dos días de asuntos propios, previa solicitud con un plazo mínimo de 48 horas. No podrán solicitar asuntos propios más de un trabajador por día.
 En todo lo no contemplado en este convenio colectivo sobre licencias y permisos, se estará a lo dispuesto en las distintas normas con rango de ley que puedan aparecer durante su vigencia, así como las que ya estén en vigor y que mejoren lo aquí regulado.

Artículo 15. Efectos económicos para la vigencia del convenio

Los sueldos y salarios para las diferentes categorías serán los recogidos en el anexo I para los años 2015, 2016 y 2017.

Artículo 16. Enfermedad común, accidente de trabajo y no laboral

Los trabajadores en I. T. derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional, cobrarán el 100% de las retribuciones que para su categoría se expresa en la tabla salarial, correspondiente a un mes normal de trabajo.

Los trabajadores en I. T. derivada de enfermedad común, se les garantizará, como mejora voluntaria por la empresa, el 100% de la cantidad equivalente a una paga extra, para lo que, en su caso, se habilitará el correspondiente Complemento de I. T., por la diferencia entre lo percibido como Prestación de Seguridad Social por I. T. y la cuantía equivalente a una paga extra.

Artículo 17. Anticipos a cuenta del salario

El trabajador/a tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que estos puedan exceder del 90% del importe del salario mensual, y serán reintegrables con la nómina del mes

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias

Las pagas extraordinarias anuales serán las siguientes:

- a) Paga extra de Navidad. Igual a 30 días de salario base. Periodo de devengo del 1 de julio al 31 de diciembre.
- b) Paga extra de julio igual a 30 días de salario base. Periodo de devengo del 1 de enero al 30 de junio.

Estas pagas se devengarán prorrateadas con carácter mensual.

Artículo 19. Horas sindicales

La representación de los trabajadores y trabajadoras dispondrá de un crédito horario mensual retribuido, para el ejercicio de sus funciones representativas, de conformidad con la siguiente escala:

- Hasta cien trabajadores: 15 horas.

Disposición adicional primera

Para todo lo no recogido expresamente en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo General del Sector del Saneamiento Público, Limpieza Viaria, Riegos, Recogida, Tratamiento y Eliminación de Residuos, Limpieza y Conservación de Alcantarillado, así como al Estatuto de los Trabajadores.

Disposición adicional segunda

Por acuerdo de la Comisión Paritaria se podrán crear distintas categorías profesionales y se les asignará el salario que las partes acuerden.

Disposición adicional tercera

La empresa podrá establecer los puestos de trabajo de jefe de equipo y/o encargado pactando con los trabajadores asignados el complemento correspondiente, el cual no se consolida sino que mantendrá mientras se siga desarrollando el puesto de trabajo. Al cese del trabajador en dicho puesto de trabajo mantendrá la categoría y salarios que ostentaba en el momento de su nombramiento.

TABLA SALARIAL II CONVENIO COLECTIVO PLAYAS RECOLTE BENALMADENA AÑO 2015

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	P. P. PAGAS	TOTAL
CONDUCTOR	869,64	88,75	88,32	144,94	1.191,65
PEÓN	842,94	88,75	88,32	140,49	1.160,50

CATEGORÍAS	HORA EXTRA
CONDUCTOR	10,04
PEÓN	10,04

COMPLEMENTO ENCARGADO	163,77
------------------------------	---------------

TABLA SALARIAL II CONVENIO COLECTIVO PLAYAS RECOLTE BENALMADENA AÑO 2016

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	P. P. PAGAS	TOTAL
CONDUCTOR	878,34	89,64	89,20	146,39	1.203,57
PEÓN	851,36	89,64	89,20	141,89	1.172,10

CATEGORÍAS	HORA EXTRA
CONDUCTOR	10,14
PEÓN	10,14

COMPLEMENTO ENCARGADO	165,41
------------------------------	---------------

TABLA SALARIAL II CONVENIO COLECTIVO PLAYAS RECOLTE BENALMADENA AÑO 2017

CATEGORÍAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	PLUS TRANSPORTE	P. P. PAGAS	TOTAL
CONDUCTOR	895,90	91,44	90,99	149,32	1.227,65
PEÓN	868,39	91,44	90,99	144,73	1.195,55

CATEGORÍAS	HORA EXTRA
CONDUCTOR	10,34
PEÓN	10,34

COMPLEMENTO ENCARGADO	168,72
------------------------------	---------------

5 7 9 0 / 1 5

~~~~~  
*Convenio o acuerdo:* JM Actividad Hotelera, Sociedad Limitada.  
*Expediente:* 29/01/0059/2015.  
*Fecha:* 14 de mayo de 2015.  
*Asunto:* Resolución de inscripción y publicación.  
*Código:* 29100672012015.

Visto el texto del acuerdo de fecha 16 de marzo de 2015 de la comisión negociadora y visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa JM Actividad Hotelera, Sociedad Limitada, con expediente REGCON número 29/01/0059/2015 y código de acuerdo 29100672012015, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28

de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este organismo, con notificación a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

La Delegada Territorial, Marta Rueda Barrera.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA EMPRESA  
JM ACTIVIDAD HOTELERA, SOCIEDAD LIMITADA**

Periodo desde el 1 de marzo de 2015 al 31 de diciembre de 2018.

CAPÍTULO I

**Ámbito de aplicación**

*Artículo 1. Ámbito territorial*

El presente Convenio Colectivo de ámbito provincial, establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa JM Actividad Hotelera, Sociedad Limitada y sus trabajadores, siendo de aplicación en todos sus centros de trabajo con los que actualmente cuenta la empresa a nivel provincial, haciéndose igualmente extensivo a aquellos otros centros de trabajo que durante su vigencia pudiesen aperturarse por la empresa.

*Artículo 2. Ámbito funcional*

Se corresponde con la actividad económica a la que se dedica la empresa, que consiste en la prestación de servicios, tanto para empresas, como para particulares y organismos públicos a desarrollar en las instalaciones de la propia empresa, en las del cliente o en las que este indique, a través de contrata o subcontratas, aportando asesoramiento, recursos humanos y cuantos medios técnicos y materiales sean necesarios en toda clase de servicios a clientes externos incluidos en su objeto social, tales como:

1. División de servicios auxiliares de:

- Limpieza, conservación y mantenimiento de todo tipo de equipos e instalaciones y edificios en general.
- Servicios de transporte y distribución, carga y descarga de mercancías de todo tipo y colocación en un lugar determinado.
- Servicios de reposición de productos en lineales, estantes, y merchandising en general.
- Prestación de servicios auxiliares complementarios por medio de conserjes, ordenanzas, bedeles y ujieres, cobradores, cuidadores, monitores de cualquier actividad sociocultural o deportiva, socorristas, azafatas y profesionales afines o que complementen sus funciones en mantenimiento y conservación de los locales, así como la obtención y los servicios a vecinos, usuarios de distintas actividades, clientes y visitantes, excluidas en todo caso aquellas que la ley reserve a las empresas de seguridad.

2. División servicios administrativos:

- Consultoría en organización y recursos humanos, formación y entrenamiento, selección de personal y asesoramiento en colocación y recolocación de personal.
- Prestación de servicios de asesoramiento, asistencia, grabación de datos y ejecución de trabajos administrativos, técnicos, jurídicos, organizativos, informáticos y de cualquier otro prestado a través de especialistas, con titulación media o universitaria de las diversas materias (traductores, delineantes, programadores, psicólogos, educadores, economistas, ingenieros, etc.).
- Desarrollo, compra, venta, e intermediación de productos y servicios, tanto a nivel nacional como internacional.

*Artículo 3. Ámbito personal*

El convenio afectará durante el periodo de su vigencia a la totalidad de los trabajadores de la plantilla, ya laboren como fijos, eventuales, interinos, etc. También será de aplicación a aquellos otros trabajadores que ingresen en la plantilla en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa en el transcurso de su vigencia.

*Artículo 4. Ámbito temporal. Vigencia. Denuncia y prórroga*

4.º 1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día 1 de marzo de 2015, siendo su duración hasta el 31 de diciembre de 2018. El convenio será prorrogable de manera tácita por años naturales completos a partir de citada fecha, salvo que una de las partes que lo han concertado formule la denuncia del mismo dentro del plazo de los tres meses naturales anteriores a la mencionada fecha, o la del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

4.º 2. Las retribuciones para cada uno de los años de vigencia del presente acuerdo serán establecidos mediante las oportunas tablas salariales, que se recogen en el anexo, sin perjuicio de aquellas actualizaciones que las partes pudieran pactar.

Se acuerda incrementar las tablas salariales en el porcentaje del IPC real final de cada uno de los años de vigencia del convenio.

- Para el año 2016, se acuerda incrementar las tablas salariales en el porcentaje de IPC real final del año natural de 2015.
- Para el año 2017, se acuerda incrementar las tablas salariales en el porcentaje de IPC real final del año natural de 2016.
- Para el año 2018, se acuerda incrementar las tablas salariales en el porcentaje de IPC real final del año natural de 2017.

4.º 3. Si, formulada la denuncia, y una vez expirado el presente acuerdo o sus prórrogas, las partes no hubieran llegado aun a acuerdo para la firma de otro convenio, o bien las negociaciones se prolongasen por un plazo que excediera al de su vigencia, aquel se considerará prorrogado hasta la finalización de las negociaciones, sin perjuicio de lo que el nuevo acuerdo determine respecto de sus ámbitos y retroactividad en su caso.

4.º 4. Una vez denunciado el presente Convenio Colectivo, la Comisión Negociadora habrá de constituirse en el plazo de 15 días, fijando en su primera reunión el calendario de negociaciones.

4.º 5. No obstante, producida la prórroga, ambas partes deberán negociar los conceptos económicos de carácter salarial que deban aplicarse durante el ejercicio de que se trate, aplicándose provisionalmente con el límite de un año el porcentaje de incremento señalado para los trabajadores.

*Artículo 5. Publicidad*

5.º 1. El presente acuerdo será presentado ante la autoridad laboral competente a efectos del pertinente registro y depósito, así como su inserción en el *BOP (Boletín Oficial de la Provincia)*.

5.º 2. Sin perjuicio de la publicación ya indicada, las partes firmantes del presente acuerdo imprimirán un ejemplar por cada trabajador a quien afecte el mismo, además de otros 100 ejemplares para su distribución entre las organizaciones sindicales del ámbito del acuerdo, que deberán ser objeto del pertinente registro y asignación del número del depósito legal.

CAPÍTULO II

*Artículo 6. Vinculación a la totalidad absorción y compensación. Indivisibilidad*

6.º 1. Las condiciones establecidas en el presente convenio sustituyen, compensan y absorben a las existentes con anterioridad, cualquiera que fuese su naturaleza, origen y denominación.

6.º 2. Asimismo, dichas condiciones forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas de forma global y conjunta.

6.º 3. Sin perjuicio de lo regulado en el artículo 90.5 del ET, así como en lo previsto para la Comisión de Interpretación y Vigilancia,

en el supuesto de que la autoridad laboral o jurisdiccional competente, en el ejercicio de sus facultades, no homologasen algunas de las cláusulas o artículos, el convenio devendría ineficaz, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

6.º 4. Serán respetadas las situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, siendo mantenidas estrictamente “ad personam”. A estos efectos se procederá en la Comisión de Interpretación y Vigilancia a relacionar los trabajadores o conceptos para su consideración “ad personam”.

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza, o entre conceptos extra salariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo, se respetarán las superiores reconocidas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual y solo para las personas contratadas antes de la entrada en vigor del presente convenio, siendo las mismas, por tanto, no compensables ni absorbibles en la medida en que no lo eran antes de la entrada en vigor de este convenio.

### CAPÍTULO III

#### Comisiones del acuerdo

##### Artículo 7. *Comisión paritaria*

Comisión de interpretación y vigilancia.

7.º 1. Conforme a lo regulado en el artículo 85.3 e) de ET, se constituirá una Comisión Paritaria de los representantes de las partes negociadoras y concertantes, que en este acuerdo se denominará Comisión de Interpretación y Vigilancia, cuyas funciones serán las que su propio nombre contiene. La sede administrativa de la comisión, a efectos de notificaciones y comunicaciones, queda establecida en el domicilio social de la empresa en Madrid.

7.º 2. 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 de las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo. 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 Secretaría 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.

7.º 3. 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.
- Inaplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

7.º 4. 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.

7.º 5. 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.

7.º 6. Procedimiento.

- 1) 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 CIV por el conducto más rápido posible.
- 2) La comisión se reunirá siempre que las partes lo soliciten.
- 3) En las reuniones de la CIV, se deberá emitir la correspondiente acta en un plazo máximo de 15 días hábiles desde la celebración de la reunión.
- 4) Ambas partes están legitimadas para proceder a la CIV, 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.
- 5) 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 CVI, se levantarán, puntualmente, los acuerdos que se alcancen.
- 6) Las actas serán redactadas por la secretaria de CIV, y firmadas en el mismo día de la celebración de la misma.
- 7) Para su validez, las actas deberán ser aprobadas y firmadas por los miembros de la CIV, con la participación de la representación de ambas partes.
- 8) Para la válida constitución de la CIV y adopción de acuerdos con carácter vinculante, se exigirá el régimen de mayorías establecido en el artículo 89.3 de ET. 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 CIV a todos los trabajadores.

7.º 7. Procedimiento de solución voluntario de conflicto.

- 1) Agotadas las posibilidades de acuerdo en el seno de la CIV, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales, de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996, y su reglamento de desarrollo. Las partes manifiestan su adhesión al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales.
- 2) Se someterán a las actuaciones del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales los conflictos colectivos de interpretación y vigilancia del convenio colectivo, no resueltos en la CIV, o de otra índole, que afecten a los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.
- 3) 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 de Interpretación y Vigilancia, en adelante CIV.

La CIV 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.

- 4) 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 CIV, 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 CIV, 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.

7.º 8. Gastos de los componentes de las diversas comisiones u órganos de participación. 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.

7.º 9 Para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, y para la no aplicación del régimen salarial, deberán ser sometidos a la CIV, esta comisión deberá emitir informe en el plazo de 72 horas hábiles, desde que se haya puesto en conocimiento a la comisión, dictando resolución vinculante.

#### CAPÍTULO IV

##### Organización del trabajo

###### Artículo 8. Organización, dirección y control de trabajo

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

8.º 1. La organización del trabajo, a título ejemplificativo, comprende:

- La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- La adjudicación a cada trabajador de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.
- La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.
- La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para el servicio.
- La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción, siempre que no excedan de los límites del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y respetando plazos y formas establecidos en este artículo. f) La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes.
- En todo caso se respetará la categoría profesional del trabajador afectado.
- La realización de modificaciones en los métodos de trabajo, previa consulta al comité.

- La asignación de equipos de protección.
- La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración a prima.

8.º 2. El trabajador se sujetará a las normas específicas de organización del trabajo que para la prestación de cada servicio concreto la empresa determine. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

8.º 3. Los trabajadores tendrán la obligación de cumplir estrictamente los horarios fijados por la empresa a través de los cuadrantes de trabajo, elaborados en cada momento con sujeción a la normativa laboral vigente, entendiéndose el inicio en el momento en que el trabajador esta es su puesto con la ropa y equipo de trabajo correspondiente.

8.º 4. El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, para que esta pueda mantener el servicio.

El tiempo de desplazamiento entre un centro de trabajo y otro se considerará de trabajo efectivo salvo en las jornadas partidas.

8.º 5. En caso de que surja la necesidad de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, se respetará en todo caso los procedimientos de carácter colectivo que pudieran producirse.

8.º 6. Se entiende por lugar de trabajo el espacio físico donde el trabajador desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por el empresario y la normativa legal vigente en materia de trabajo. Dicho espacio deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles al empresario, quedando el trabajador obligado a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

8.º 7. El empresario 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 humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados, en su caso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado de cualquiera de los recursos informáticos puestos por el empleador a su disposición –acceso a internet, móvil, correo electrónico, ordenador, etc.– la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

#### CAPÍTULO V

##### Clasificación profesional

###### Artículo 9. Clasificación profesional

GRUPO A: PERSONAL DE ESTRUCTURA:

TODO AQUEL TRABAJADOR CUYAS FUNCIONES SE CENTRAN EN LA EJECUCIÓN DE ACTIVIDADES DE PERMANENTE NECESIDAD PARA LA EMPRESA.

GRUPO B: PERSONAL OPERATIVO:

TODO AQUEL TRABAJADOR QUE PRESTA SUS SERVICIOS EN LOS SERVICIOS QUE SE CONCIERTAN POR XXXXX PARA UNA TERCERO.

GRUPO A: *PERSONAL DE ESTRUCTURA*

## FUNCIONES

|         |                                                                                                         |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NIVEL 1 | PERSONAL DIRECTIVO<br>DIRECTOR GENERAL<br>ADJUNTO DIRECCIÓN<br>DIRECTOR OFICINA<br>JEFE DE DEPARTAMENTO |
| NIVEL 2 | MANDOS INTERMEDIOS<br>SUPERVISOR/A<br>RESPONSABLE DE ÁREA<br>JEFE DE SERVICIOS                          |
| NIVEL 3 | TÉCNICOS<br>TÉCNICO SELECCIÓN<br>TÉCNICO ADMINISTRACIÓN<br>TÉCNICO COMERCIAL                            |
| NIVEL 4 | PERSONAL ADMINISTRATIVO<br>AUXILIAR ADMINISTRATIVO<br>AUX. RECEPCIÓN                                    |

GRUPO B: *PERSONAL OPERATIVO*

## FUNCIONES

|         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|---------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| NIVEL 1 | PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO<br>TITULADO GRADO SUPERIOR<br>TITULADO GRADO MEDIO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| NIVEL 2 | PERSONAL ADMINISTRATIVO<br>ADMINISTRATIVO<br>AUXILIAR ADMIN.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| NIVEL 3 | MANDOS INTERMEDIOS<br>JEFE DE OPERACIONES<br>JEFE DE SERVICIOS<br>COORDINADOR<br>RESPONSABLE EQUIPO                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| NIVEL 4 | PERSONAL OPERATIVO<br>GRUPO 1: FUNCIONES<br>OFICIAL 1.º OFICIOS VARIOS<br>GRUPO 2: FUNCIONES<br>2.1 OFICIAL 2.º OFICIOS VARIOS<br>2.2 OFICIAL 3.º OFICIOS VARIOS<br>2.2 SOCORRISTA<br>2.2 REPARTIDOR CARNET B<br>GRUPO 3: FUNCIONES<br>3.1 AYUDANTE OFICIOS<br>AZAFATO/A IDIOMAS<br>PEÓN ESPECIALISTA<br>RECEPCIONISTA/TELEFONISTA<br>GRABADOR DATOS<br>3.2 ORDENANZA<br>PEÓN<br>LIMPIADOR<br>LIMPIADOR ESPECIALISTA<br>AUXILIAR OFICIOS<br>AZAFATO/A<br>PROMOTOR/A<br>REPARTIDOR MOTO |

Las funciones consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener que ser desempeñados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

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

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general.

Aquella circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes se le conceda.

Descripción de grupos profesionales y funciones.

La clasificación profesional se estructurará en los siguientes grupos:

GRUPO A: *PERSONAL DE ESTRUCTURA*Nivel 1. **PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO**

DIRECTOR GENERAL es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

ADJUNTO DIRECCIÓN es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la dirección general de la empresa.

DIRECTOR DE OFICINA es el que, provisto o no de poderes limitados, es encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

JEFE DE DEPARTAMENTO es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

Nivel 2. **MANDOS INTERMEDIOS**

SUPERVISOR/A es aquel mando que con la responsabilidad limitada a su área de actividad, tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas, a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al jefe de operaciones o superior, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

RESPONSABLE DE ÁREA es el empleado que, a las órdenes de la dirección, del director comercial o del delegado, en su caso, desarrolla la actividad cuya responsabilidad se delegue en él, tratando de obtener el máximo desarrollo de la empresa en la zona de que es responsable; asimismo, le corresponde controlar y dirigir a los vendedores que tenga bajo su cargo, siguiendo las directrices marcadas por la dirección.

JEFE DE SERVICIOS es el que, con propia iniciativa, coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia, teniendo una dependencia directa del Jefe de Operaciones o, en su defecto, del responsable del área de su influencia.

Nivel 3. **TÉCNICOS**

TÉCNICO SELECCIÓN es el empleado mayor de veinte años que, bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas

TÉCNICO ADMINISTRACIÓN es el empleado mayor de veinte años que, bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

TÉCNICO COMERCIAL es el empleado cuya función consiste en vender y promocionar los servicios de la empresa, reportando a su respectivo delegado o jefe de ventas

Nivel 4. **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

AUXILIAR ADMINISTRATIVO es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a tareas y operaciones administrativas elementales.

AUXILIAR RECEPCIÓN es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

GRUPO B: *PERSONAL OPERATIVO*Nivel 1. **PERSONAL DIRECTIVO Y TITULADO**

TITULADO DE GRADO SUPERIOR es el trabajador que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o departamentos de la Empresa.

TITULADO DE GRADO MEDIO es el trabajador que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o departamentos de la Empresa.

Nivel 2. **PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Pertenecen a este grupo 2 profesional todos los trabajadores que, en las distintas dependencias o servicios de la empresa, realizan fun-



ciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan

ADMINISTRATIVO es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas de carácter secundario que requieren conocimientos generales en técnica administrativa

AUXILIAR ADMINISTRATIVO es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a tareas y operaciones administrativas elementales

### Nivel 3. MANDOS INTERMEDIOS

JEFE DE OPERACIONES es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los superiores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

JEFE DE SERVICIOS es el que, con propia iniciativa, coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia, teniendo una dependencia directa de jefe de operaciones o en su defecto del responsable del área de su influencia.

COORDINADOR es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas, a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al jefe de servicio o superior, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

RESPONSABLE DE EQUIPO aquel mando que, con la responsabilidad limitada a su área de actividad, tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas, a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al jefe de operaciones o superior, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

### Nivel 4. PERSONAL OPERATIVO

#### Grupo 1

OFICIAL 1.<sup>a</sup> OFICIOS VARIOS es el trabajador que, con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trata, se encuentra capacitado para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo, así como aquellos otros que exijan especial empeño y delicadeza, orientando al propio tiempo la labor de los oficiales de segunda, ayudantes y auxiliares.

#### Grupo 2

2.1. OFICIAL 2.<sup>a</sup> OFICIOS VARIOS aquel trabajador que realiza, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares en cualquier clase de inmuebles, tendentes a la recepción e información en los accesos, la comprobación de visitantes y orientación de los mismos, el control de entradas, documentos o carnés privados, el control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida de interior de fábricas, plantas de producción o similares, así como todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionen con dichas funciones.

2.2. OFICIAL 3.<sup>a</sup> OFICIOS VARIOS es el empleado encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de este bajo su responsabilidad.

2.3. SOCORRISTA es el trabajador en posesión del correspondiente título federativo debidamente actualizado que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidente en el agua y recinto de baño. Asimismo, es el responsable de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación en los casos de socorrismo en que pudiera ser necesario.

2.4. REPARTIDOR CARNET B aquellos trabajadores que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que podrá ser de su propiedad o facilitado por la empresa, deberá desempeñar los siguientes servicios: Recogida, trámite, cuidado, resguardo, transporte y entrega de documentos y paquetería.

#### Grupo 3

##### 3.1. AYUDANTE DE OFICIOS

AZAFATAS/IDIOMAS es la persona mayor de dieciocho años con idiomas, encargada de recibir y dar atención a los clientes, de percibir sus necesidades, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar atendiendo las solicitudes de información. Prestará los servicios, tanto dentro como fuera de la empresa, en exposiciones, congresos, etc.

PEÓN ESPECIALISTA es el trabajador destinado a realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir oficio, exigen, sin embargo cierta práctica y especialidad, una atención a aquellos trabajos que impliquen peligrosidad. Podrá desarrollar su trabajo ayudado por la maquinaria necesaria para tareas de embalaje, carga y descarga y cumplimentación de formularios.

RECEPCIÓN/TELEFONISTA tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir visitas, atendiéndolas y orientándolas.

GRABADOR DATOS es el trabajador cuyo cometido básico consiste en grabar o introducir datos, conceptos o definiciones numéricos o alfanuméricos, con el uso de cualquier elemento de informática.

3.2. ORDENANZA es el trabajador mayor de dieciocho años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden expresa de sus superiores.

PEÓN es el trabajador que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente un esfuerzo físico.

LIMPIADOR es aquella persona mayor de dieciocho años que se dedica a la limpieza y conservación de edificios y calles, así como de sus instalaciones, oficinas, despachos, habitaciones y viviendas.

LIMPIADOR ESPECIALISTA, bajo la guía un superior, participa en el aseo en determinadas áreas con especiales condiciones de limpieza y de servicio bien por el carácter peculiar de su destino o uso (habitaciones, despachos y lugares similares).

AUXILIAR OFICIOS es el empleado mayor de dieciocho años que su actividad la dedica a cuestiones elementales del oficio designado.

AZAFATO/A es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir y dar atención a los clientes, de percibir sus necesidades, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar atendiendo las solicitudes de información. Prestará los servicios, tanto dentro como fuera de la empresa, en exposiciones, congresos, etc.

PROMOTOR/A es el trabajador que, sin necesidad de titulación específica, realiza tareas de información, promoción y venta de productos o servicios dirigidos al consumo, normalmente, aunque no de forma exclusiva, en instalaciones ajenas a la empresa cliente –grandes superficies–, con un alto grado de dependencia y disposición.

REPARTIDOR MOTO es el mayor de dieciocho años que realiza las labores de producción consistentes esencialmente en la entrega a domicilio diaria de los envíos, debiendo, asimismo, realizar la preparación de los mismos para su entrega. El desarrollo de su labor comprende, igualmente la realización de la documentación precisa para llevar los controles exigidos respecto a las entregas e incidencias.

## CAPÍTULO VI

**Garantías sobre trabajo de superior e inferior categoría****Artículo 10. *Garantías sobre trabajo de superior e inferior categoría***

Para la adscripción de un trabajador a funciones de nivel superior o inferior será necesario informe previo a los representantes de los trabajadores.

El trabajador adscrito a un puesto de trabajo de nivel superior al que tuviera reconocido, durante un periodo ininterrumpido de doce meses, adquirirá automáticamente la clasificación profesional propia del puesto que viniera desempeñando, siempre y cuando la persona cumpla con las condiciones objetivas requeridas por este convenio para el puesto de trabajo en cuestión.

Solamente se podrá adscribir al personal de la empresa a trabajos de inferior categoría cuando ello obedezca a causas razonadas. Dicha adscripción no podrá tener una duración superior a 6 meses en un periodo de un año.

En todo caso el trabajador mantendrá la retribución que le corresponda por su categoría profesional, teniendo derecho a la diferencia entre su retribución anterior y la retribución correspondiente al del trabajo adscrito, en el caso de trabajo de superior nivel.

## CAPÍTULO VII

**Movilidad geográfica****Artículo 11. *Movilidad geográfica***

11.º 1. El traslado forzoso que exija cambio de residencia requerirá la existencia de probadas razones económicas, técnicas o de producción que lo justifiquen.

11.º 2. La decisión de traslado deberá ser notificada a la persona afectada, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su efectividad. Dicha notificación expresará las causas que motivan el traslado, el centro de trabajo al que se traslada y la fecha a partir de la cual debe surtir efecto.

Habrà de tenerse en consideración los siguientes criterios:

Que ostente la categoría profesional y cualificación necesaria para desempeñar el puesto de destino. De ser posible y reunir las condiciones necesarias, se trasladará preferentemente al personal con menor antigüedad en la empresa. Tendrá preferencia para permanecer en sus puestos de trabajo el personal con obligaciones familiares.

Aceptado el traslado por el personal afectado, se efectuará respetando los derechos económicos y profesionales, además del abono de los gastos de mudanza de mobiliario y enseres. Si el trabajador o trabajadora no aceptara el traslado, la empresa lo pondrá en conocimiento de la Comisión de Interpretación y Vigilancia con carácter previo al derecho que le asiste de impugnarla ante la jurisdicción competente. Adoptada esta en sentido positivo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 40.1 del Estatuto de Trabajadores.

11.º 3. No existirá movilidad geográfica forzosa cuando con movilidad voluntaria de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, puedan cubrirse los citados objetivos económicos, técnicos, organizativos o de prestación de servicios.

11.º 4. En ambos casos forzosa o voluntaria de mutuo acuerdo, y cuando implique el cambio de centro de trabajo, la empresa indemnizará al trabajador con los gastos directos ocasionados como consecuencia del traslado del trabajador. Con independencia de los anterior, en caso de movilidad forzosa los trabajadores percibirán una ayuda para vivienda y gastos de establecimiento de 50 € brutos mensuales durante los doce primeros meses a partir de la fecha de incorporación al nuevo centro. En el caso de ser el trabajador familia numerosa, la ayuda a percibir será de 100 € mensuales durante los doce primeros meses a partir de la fecha de incorporación al nuevo centro. No se generará derecho a percibir cantidad indemnizatoria alguna si el traslado se debe a solicitud del propio trabajador.

11.º 5. Los traslados colectivos a que se refiere el artículo 40.2 del Estatuto de los Trabajadores, y siempre que se den las mismas causas señaladas en el apartado 12.1 de este artículo, necesitarán el acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia. Adoptado este en sentido positivo, se estará al procedimiento establecido en el artículo 40.2 citado.

Los mencionados traslados colectivos podrán enmarcarse en un plan de empleo o instrumento similar de reasignación de efectivos cuya función a de servir de soporte a actuaciones de reorganización y mejora de la distribución de los recursos humanos en un determinado ámbito.

Los mencionados instrumentos de reasignación de efectivos serán negociados con los representantes de los trabajadores de acuerdo con las directrices que se establezcan por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

11.º 6. Si uno de los cónyuges o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, cambia de residencia por traslado forzoso, el otro, si fuera personal incluido en el ámbito de este acuerdo colectivo, tendrá derecho al traslado a la misma localidad, si hubiera puesto de trabajo disponible. De no haber puesto, tendrá derecho preferente para ocupar la primera vacante de su categoría profesional que se produzca o de otra categoría dentro del mismo grupo profesional, siempre que tenga titulación necesaria y capacidad para el desempeño del nuevo puesto, sin el derecho a las percepciones económicas contempladas en el artículo anterior 13.º 4 del presente acuerdo.

11.º 7. A ningún trabajador o trabajadora podrá aplicársele una medida de movilidad geográfica hasta que no haya transcurrido un plazo mínimo de 3 años desde la anterior.

11.º 8. Los cambios de puesto de trabajo que traspasan los límites del centro de trabajo y que no impliquen cambio de residencia para el personal, pero suponga una mayor lejanía respecto al puesto anterior superior a 50 kilómetros, se negociará previamente en la Comisión de Interpretación y Vigilancia del acuerdo, sin perjuicio de lo establecido en la legislación laboral vigente para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

11.º 9. En todo caso, la movilidad geográfica no supondrá quebranto económico para el trabajador, debiendo garantizarle la empresa las mismas condiciones económicas que tuviere con anterioridad al traslado.

11.º 10. Para el traslado forzoso descrito en el artículo 13.º 1 se establece el siguiente orden de prioridad en cuanto a la permanencia en el centro de trabajo:

- 1) Aquellas personas cuyo cónyuge trabajase por cuenta ajena, siempre que no sea posible también su traslado a la localidad objeto del mismo por no existir puesto de trabajo vacante para él o ella en el organismo o empresa en que preste servicios.
- 2) Personal con discapacidad física.
- 3) Personal con hijos/as, cónyuge con discapacidad y, otro tipo de parientes en la misma situación con quienes conviva el trabajador, así como quienes tengan personas mayores a cargo.
- 4) Titulares de familia numerosas.
- 5) Personal con hijos/as en edad escolar.
- 6) Personal con mayor antigüedad en la empresa.
- 7) Representantes de los trabajadores.

**Artículo 12. *Otras formas de movilidad*****1. POR DISMINUCIÓN DE CAPACIDAD**

La movilidad por disminución de capacidad del personal podrá llevarse a cabo a petición propia de la persona interesada o a instancia de la empresa, a otra categoría, siempre que se acredite la titulación exigida de acuerdo con el sistema de clasificación profesional o a puesto de trabajo de la misma categoría profesional si las condiciones de trabajo del nuevo puesto favorecen su salud.

Estas peticiones serán tramitadas y resueltas por la empresa, previo informe emitido por Tribunal Médico y acuerdo del Comité de Seguridad y Salud, dando traslado a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente acuerdo, para su ratificación de las peticiones.

La movilidad podrá efectuarse dentro de la misma localidad o en otra diferente, así como dentro del mismo centro de trabajo, si ello favorece las condiciones de salud del trabajador, si bien dicho traslado estará condicionado a la existencia de vacante.

Cuando las circunstancias así lo requieran, será precisa la previa formación profesional pertinente para la adaptación al nuevo puesto de trabajo, que será facilitada por la empresa.

No será de aplicación este tipo de movilidad a aquellos trabajadores que hayan sido declarados en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, los cuales cesarán en la empresa conforme a la normativa de aplicación en cada caso.

## 2. POR RAZONES OBJETIVAS

La empresa podrá conceder traslado a puestos de trabajo de la misma categoría profesional por razones de salud y posibilidades de rehabilitación del trabajador, del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, de hijos e hijas o de familiares de primer grado, siempre que estén a su cargo, previo informe emitido por Tribunal Médico y acuerdo del Comité de Seguridad y Salud, dándole traslado a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del acuerdo en idénticos términos al apartado anterior. Dicho traslado estará condicionado a la vacante.

## 3. PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD

Al objetivo de garantizar la protección efectiva de la madre y el feto durante el embarazo frente a condiciones nocivas para su salud, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, horario, turno o, en su caso, al cambio temporal de su puesto de trabajo.

Lo dispuesto en el párrafo anterior también será de aplicación en el periodo de lactancia cuando pudiera influir negativamente en la salud de la madre.

Se dirigirá petición, acompañada de informe médico a la empresa que resolverá e informará a la Comisión de Interpretación y Vigilancia y a la Comisión de Seguridad del presente acuerdo.

## Artículo 13. *Permutas*

1. La empresa podrá autorizar entre el personal de plantilla (contratación laboral indefinida) y personal contratación laboral temporal la permuta de puestos de trabajo de idéntica naturaleza, previa solicitud motivada, cuando concurren algunas de las siguientes circunstancias:

- A. Pertenencia al mismo grupo y categoría profesional.
- B. Prestación mínima de un año de servicio continuado como personal laboral con contratación indefinida o personal laboral temporal con una prestación mínima de seis meses continuados y siempre que resten al menos ocho años para la jubilación forzosa.
- C. Emisión de informe previo por los órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, por la Comisión de Interpretación y Vigilancia del presente acuerdo a la cual se dará cuenta de las permutas solicitadas.
- D. Emisión de informe previo y favorable por el órgano competente en materia de personas de las que dependa casa trabajador/a.

2. Deberá transcurrir un plazo mínimo de tres años desde la concesión de una permuta para que se pueda autorizar otra a cualquiera de las personas interesadas. Asimismo, los trabajadores afectados con contratación laboral indefinida, no podrán participar en los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo en su fase interna hasta transcurridos dos años de desempeño efectivo de los destinos obtenidos por permuta, excepto aquellas fases que se traten de promoción a ascenso.

3. La concesión de la permuta no genera derecho a indemnización ni al abono de gastos de ninguna clase.

## CAPÍTULO VIII

### Contratación, periodo de prueba, ceses, jornada y calendario laboral

Artículo 14. *Contratación, período de prueba, jornada laboral, ceses y vacaciones*

14.º 1. La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y RD 2720/1998, y la normativa que lo sustituya o desarrolle. La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, por una sola vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

14.º 2. Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, cuya duración no podrá exceder de seis meses para los del grupo profesional 3, ni de un mes para los demás trabajadores del resto de grupos.

14.º 3. El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 30 (treinta) días naturales de antelación, ello salvo en el supuesto del Grupo III, en que será de dos meses.

La empresa se obliga a sellar y a firmar el acuse de tal notificación. La falta de preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación, saldo y finiquito el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos falten para el cumplimiento del plazo de preaviso en cada caso fijado. Igualmente, el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar con la misma antelación, obligará a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, salvo los contratos con otro tratamiento en el preaviso como los contratos de interinidad, casos de despidos, etc.

14.º 4. La jornada laboral se establece en 166 horas mensuales, con un máximo anual de 1.826 horas.

La empresa, anualmente comunicará a los representantes de los trabajadores, un calendario laboral para el personal que deberá quedar configurado en los treinta primeros días de cada año, donde se especificará el número de días de vacaciones, los periodos de disfrute, los periodos excluidos, en principio, y los días de asuntos propios si los hubiese.

14.º 5. Las horas a trabajar se programarán mediante cuadrante mensual, que se entregará y expondrá al comienzo del mes, en todos los centros de trabajo para ajustar a final de año el número total de las mismas a las previsiones del cómputo anual. Se pacta la distribución irregular de la jornada, siempre que las necesidades de programación del servicio lo aconsejen por razones del servicio o eventualidad del mismo.

14.º 6. Control horario. El cumplimiento de la jornada y horario de trabajo se verificará mediante los controles de gestión que se implanten en los centros de trabajo y dependencias, que regirán para todas las personas de la empresa que presten servicios en la misma, atendiendo al punto 12.2, y en todo caso en los contratos a tiempo parcial.

14.º 7. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de 30 días naturales de vacaciones retribuidas anuales (año civil de 1 de enero a 31 de diciembre). No se abonará durante las vacaciones ni el plus de transporte ni el de vestuario. Por razón de la actividad de la empresa se excluyen del periodo vacacional los siguientes periodos entre el 23 de diciembre y el 6 de enero y entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. En las referidas fechas la actividad de la empresa está a pleno rendimiento, por lo que quedan excluidos de la planificación anual de vacaciones.

2. El periodo anual de vacaciones de cada trabajador podrá ser fraccionado, como mínimo en periodos de siete días y como máximo en periodos de quince.
3. Las vacaciones anuales no podrán sustituirse por compensación económica, no obstante quienes cesen en el servicio antes de haber disfrutado sus vacaciones, percibirán en efectivo la retribución de los días que proporcionalmente le correspondan.
4. Las vacaciones deberán disfrutarse dentro del correspondiente año natural.
5. Cuando no existiera acuerdo entre el personal en cuanto a la elección del periodo de vacaciones, en aquellos centros donde no estuviera establecido con anterioridad, se sorteará el mes a elegir, estableciéndose, a partir de esa primera distribución, un sistema rotatorio, manteniendo la exclusión contemplada en el apartado primero de este artículo.

## CAPÍTULO IX

### Permisos y licencias retribuidas

#### Artículo 15. *Permisos y licencias retribuidas*

15.º 1. El trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

1. Matrimonio: Quince días naturales, que podrán acumularse al periodo de vacaciones.
2. Nacimiento de hijos: según la legislación vigente.
3. Adopción: Según la legislación vigente.
4. Enfermedad grave o accidente: Según la legislación vigente.
5. Fallecimiento: Dos días por el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, siendo de cuatro si necesita hacer un desplazamiento al efecto superior a 250 kilómetros.
6. Traslado de domicilio habitual: Un día.
7. Estudios: El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes (sean parciales o finales, o bien pruebas de ingreso en la Administración Pública) cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional en centros educativo oficiales; el tiempo disponible para cada año natural de dichos permisos no excederá de 4 días.
8. Deber de carácter público y personal: Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, a estos efectos tendrán tal consideración las citaciones de órganos judiciales y/o administrativas, expedición o renovación del DNI, pasaporte, permiso de conducción, certificados o registros en centros oficiales, requerimientos o trámites notariales, asistencias a tutorías escolares de hijos/as o acogidos/as, acompañamiento a parientes con discapacidades hasta el segundo grado de consanguinidad para la asistencia médica o para la realización de tratamientos menores con asistencia médica, salvo todo ello que estos trámites puedan realizarse fuera de la jornada normal de trabajo.
9. Lactancia y guarda legal: En los términos previstos en la legislación vigente.
10. Exámenes prenatales y preparación al parto: En los términos en la legislación vigente y en el Plan de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral del presente convenio.
11. Asistencia a consulta médica por enfermedad común: El trabajador podrá ausentarse del trabajo por tiempo indispensable para la asistencia a consulta médica del especialista. Este permiso se concederá como máximo hasta dos veces por año natural.
12. Maternidad: En los términos previstos en la legislación vigente.
13. Parejas de hecho: Para la concesión de los permisos establecidos en los puntos 5, 6 y 11 de este apartado, se equipara la

condición de pareja de hecho a la de cónyuge del trabajador. Para ello deberá acreditarse la inscripción en el correspondiente registro oficial.

14. Ampliación del permiso o licencia: En los términos previstos en la legislación vigente.

Los trabajadores deberán solicitar los permisos por escrito dirigido a la Dirección de la empresa y con la mayor antelación posible. Si la solicitud se recibe con una antelación igual o superior a 7 días naturales, la empresa responderá por escrito en los casos que se deniegue el permiso, razonando las causas. Si la antelación es inferior a 7 días naturales, la respuesta de la empresa que deniegue el permiso podrá ser verbal aunque la razonará por escrito a posteriori.

Solamente se podrán denegar permisos en caso de concurrencia de solicitudes o circunstancias del centro de trabajo o departamento que no permitan cubrir adecuadamente los servicios.

Cuando la solicitud se base en circunstancias graves o urgentes acreditadas, solo se podrá denegar el permiso cuando su concesión suponga un grave perjuicio para el servicio o mantenimiento de las instalaciones.

#### Artículo 16. *Licencias sin derecho a retribución*

16.º 1. El personal fijo que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a una semana, ni superior a un mes.

Dichas licencias le serán concedidas por la Dirección de la empresa, dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, que habrán de ser debidamente motivadas. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de dos meses cada dos años.

16.º 2. El tiempo de licencia sin sueldo tendrá la consideración de servicios efectivamente prestados a efectos de antigüedad.

## CAPÍTULO X

### Plan de conciliación de la vida familiar y laboral

#### Artículo 17. *Conciliación de la vida familiar y laboral*

17.º 1. La conciliación de la vida laboral, personal y familiar parte de la base que los tiempos de trabajo y privados no son compartimentos estancos y perfectamente divididos. Son tiempos que deben compatibilizarse, para eso, el entorno laboral tiene que adaptarse también a las necesidades familiares y personales. Conciliar significa hacer compatible las dos esferas (personal y laboral).

17.º 2. Permiso de paternidad.

El trabajador tendrá derecho a disfrutar del permiso por paternidad durante el tiempo establecido por la normativa legal vigente en cada momento.

17.º 3. Acumular vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad: En los términos previstos en la legislación vigente.

17.º 4. Reducción de jornada por hijos menores de 12 años.

Se amplía la reducción de jornada a los trabajadores que tengan a su cuidado directo hijos menores de 13 años.

17.º 5. Horarios más flexibles.

Los trabajadores tendrán derecho a flexibilizar en una hora el horario fijo de jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad, siempre y cuando haya al respecto informe favorable de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

17.º 6. Reducción de jornada de un 50% durante un mes para atender a un familiar muy enfermo.

A partir del 1 de enero de 2010 los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción del 50% de la jornada laboral durante un mes, sin ser retribuido, para atender al cuidado de un familiar en primer grado, por razón de enfermedad muy grave.

17.º 7. Partos prematuros.

Los trabajadores tendrán derecho a ausentarse una hora diaria retribuida en los casos de nacimiento de hijos prematuros o que tengan

que permanecer hospitalizados después del parto. En dichos supuestos, el permiso de maternidad podrá computarse a partir de la fecha de alta hospitalaria.

#### 17.º 8. Fecundación asistida.

Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida por el tiempo necesario para su realización, siempre y cuando coincida con su jornada de trabajo y hasta dos veces en el año natural.

#### 17.º 9. Adopción.

Los trabajadores tendrán derecho a un permiso de cuarenta y cinco días en los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, manteniendo el 25% de su salario base.

#### 17.º 10. Discapacidad.

Los trabajadores que tengan hijos con discapacidad tendrán dos horas de flexibilidad horaria diaria a fin de conciliar los horarios de los propios puestos de trabajo, siempre y cuando haya al respecto informe favorable de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del acuerdo, la cual a la hora de emitir dicho informe valorará la repercusión de la modificación solicitada en la organización del servicio y en el resto de compañeros en el centro de trabajo del trabajador afectado.

Igualmente, tendrán derecho a ausentarse del trabajo para asistir a un máximo de dos reuniones al año de coordinación y apoyo, siempre y cuando coincidan las mismas con su jornada de trabajo.

#### 17.º 11. Formación continua.

Los trabajadores podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.

#### 17.º 12. Protección contra la violencia de género.

##### a) Derecho de solicitar traslado a otro centro de trabajo.

El/la trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo podrá solicitar un traslado en otra localidad, previa consulta a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del acuerdo, y en función de las vacantes disponibles.

##### b) Derecho a un permiso especial y a excedencia sin necesidad de prestar un tiempo mínimo de servicio.

El/la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho a un permiso especial retribuido de un mes. Si a la finalización del mismo persistiera la situación de violencia, el/la trabajador/a tendrá derecho a una excedencia social ilimitada, sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios y sin plazo de permanencia en la misma.

## CAPÍTULO XI

### Jubilación

#### Artículo 18. Jubilación

##### 18.º 1. Jubilación anticipada.

La jubilación podrá producirse voluntariamente en la forma y con las condiciones y garantías establecidas en la legislación vigente y concordante, según los apartados siguientes:

A) Los trabajadores que deseen acogerse a la jubilación deberán solicitarlo a través del Departamento de Recursos Humanos de la empresa con tres meses de antelación como mínimo a la fecha de cumplimiento de los 64 años.

B) La empresa está obligada a la contratación de un nuevo trabajador simultáneamente al cese del trabajador que opta la jubilación. Esta nueva contratación deberá cumplir los requisitos legales relativos a la contratación de relevo.

##### 18.º 2. Jubilación parcial.

La jubilación podrá producirse voluntariamente en la forma y con las condiciones y garantías establecidas en el Real Decreto 8/2010, de 20 de mayo y concordantes.

## CAPÍTULO XII

### Excedencias

#### Artículo 19. Excedencias

##### 19.º 1. Excedencia voluntaria.

Los trabajadores con contrato de trabajo por tiempo indefinido y antigüedad mínima en la empresa de un año, podrán solicitar que se les 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.

##### 19.º 2. Excedencia especial.

Atendiendo a la legislación laboral vigente.

##### 19.º 3. Excedencia forzosa.

Se estará a lo previsto en la legislación vigente [artículo 46 ET], si bien se reconoce a estos efectos como cargo público, y siempre ello suponga imposibilidad en la asistencia al trabajo:

- Cargo o puesto eventual de confianza política en organismos de las CC AA o corporaciones locales.
- Cargo sindical electivo provincial o superior.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del plazo de 30 días siguiente al cese en el cargo, y la reincorporación deberá producirse en el plazo máximo de 30 días desde la fecha de solicitud de reingreso.

## CAPÍTULO XIII

### Régimen disciplinario

#### Artículo 20. Régimen disciplinario

20.º 1. El personal acogido al presente acuerdo podrá ser sancionado por la Dirección de la empresa, mediante la resolución correspondiente, en virtud de incumplimientos laborales de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen en este capítulo, sin perjuicio de lo dispuesto con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores y normas concordantes.

20.º 2. Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí mismo o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral.

##### 20.º 3. Clasificación de las faltas.

Las infracciones o faltas cometidas por el personal, derivadas de incumplimientos contractuales, se clasifican en leves, graves o muy graves.

##### 1. FALTAS LEVES:

- a) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes, sin la debida justificación; así como el no cumplir cada día los controles de entrada/salida que se establezcan.
- b) Negligencia o descuido durante el cumplimiento de su trabajo y en la conservación de los locales, materiales y documentación de los servicios que ocasionen perjuicios leves.
- c) No atender a los usuarios, clientes, superiores, compañeros, subordinados y público en general, con la debida diligencia y corrección.
- d) El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.
- e) El incumplimiento reiterado de la obligación de cumplir las 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 elaboración de dichos documentos más de 2 veces en un mes.
- f) Fumar en horario laboral.

##### 2. FALTAS GRAVES:

- a) Haber sido sancionado por falta la comisión de tres faltas leves en el plazo de tres meses, a contar desde la resolución sancionadora de la primera de estas faltas.

- b) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante un mes sin la correspondiente justificación.
  - c) La ausencia al trabajo no justificada de 1 días durante un mes.
  - d) Abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
  - e) Desobediencia o indisciplina en el cumplimiento de las instrucciones de la Dirección o superiores, dictadas en el cumplimiento regular de sus funciones.
  - f) Desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo, si se falta al respeto o media perjuicio notorio.
  - g) Utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que tenga conocimiento por razón de su trabajo en la empresa.
  - h) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control de jornada/horario, o impedir que sean detectados los incumplimientos de la jornada/horario de trabajo.
  - i) La colaboración o encubrimiento de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y utilización de los mecanismos de control.
  - j) Incumplimiento reiterado de la obligación de cumplimentar los partes de trabajo o cualesquiera otro documento de control de actividad que establezca la empresa; a estos efectos, se considerará que existe reiteración cuando se desatienda la cumplimentación de dichos documentos más de 3 veces en un mes.
  - k) 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.
  - l) Reincidencia de fumar en horario laboral en el plazo de dos meses.
3. FALTAS MUY GRAVES:
- a) Haber sido sancionado por la comisión de dos faltas graves, a contar desde la fecha de resolución sancionadora de la primera de estas faltas.
  - b) Tres faltas de puntualidad sin justificación durante un mes.
  - c) La ausencia al trabajo de 2 o más días sin justificación durante un mes.
  - d) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas; así como cualquier conducta constitutiva de delito.
  - e) Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
  - f) Falseamiento intencionado de datos e información del servicio.
  - g) Los tratos vejatorios de palabra u obra, los de falta grave o violación del respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los superiores, compañeros, subordinados y el público en general, causantes de muy graves perjuicios.
  - h) El acoso moral y/o sexual.
  - i) Incumplimiento o abandono de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando de los mismos se deriven graves riesgos o daños para el trabajador y/o terceros.
  - j) Simulación de enfermedad o accidentes, y/o realización de trabajos en dicha situación por cuenta propia o ajena. Asimismo, se entenderá en este apartado toda acción u omisión fraudulenta del trabajador realizada para prolongar la baja por incapacidad temporal.
  - k) Abuso de autoridad por parte de los superiores en el desempeño de sus funciones.
  - l) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
  - m) La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

- n) Dada que el servicio se presta habitualmente por cuenta de un tercero, nuestro cliente, y este a su vez presta un servicio a terceros, el trato y relación con los clientes en general debe ser óptimo, considerando muy grave la irregularidad que suponga falta de respeto, menosprecio, falta diligencia, insulto, o comportamiento manifiestamente inadecuado.
- o) Tercera reincidencia de fumar en un plazo de cuatro meses,

#### 20.º 4. Sanciones.

Las sanciones a imponer en función de la calificación de las faltas serán:

##### 1. POR FALTAS LEVES:

- a) Amonestación por escrito.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de tres a cinco días.

##### 2. POR FALTAS GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.
- b) Inhabilitación para ascender de categoría por un periodo no superior a dos años.

##### 3. POR FALTAS MUY GRAVES:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a dos meses.
- b) Inhabilitación para ascender de categoría por un periodo no superior a tres años.
- c) Despido.

#### 20.º 5. Procedimiento sancionador.

1. Todas las sanciones serán notificadas por escrito, haciéndose constar la fecha y los hechos que las hubiesen motivado, comunicándose al mismo tiempo a los representantes legales y delegado sindical, en su caso.

#### 20.º 5. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días hábiles, las graves a los veinte días hábiles y las muy graves a los sesenta días hábiles, todo ello a partir de la fecha del conocimiento de su comisión por la Dirección de la empresa, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por la comunicación formal al trabajador de la apertura de expediente disciplinario, que deberá ser instruido en el plazo máximo de cuatro meses desde su apertura, a salvo de las interrupciones imputables al trabajador expedientado.

## CAPÍTULO XIV

### Prevención de riesgos laborales

#### Artículo 21. *Prevención de riesgos laborales*

21.º 1. La empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en sus centros de trabajo, así como facilitar la participación del personal en la misma y a garantizar una formación adecuada en estas materias, especialmente cuando se produzcan cambios de puestos de trabajo o se precise aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales susceptibles de ocasionar riesgos para el propio trabajador, para sus compañeros o para terceras personas. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores han de ser copartícipes en el proceso de mejora continua de la prevención de riesgos laborales de la empresa, consiguiendo con ello, el estricto cumplimiento de la LPRL y/o alcanzar mejoras en los procesos y técnicas que se implanten.

La actuación de la empresa, de los trabajadores y de sus representantes estará formada por los siguientes principios:

- a) La integración de la prevención de riesgos laborales en el conjunto de actividades y decisiones de la empresa, tanto en los procesos técnicos y en la organización del trabajo como en las condiciones en que éste se desarrolle en todos sus niveles jerárquicos.
- b) La implantación de una auténtica cultura preventiva, a través de la formación, información y la participación de los trabajadores por las vías que se establezca en cada caso.

c) La adopción de la acción preventiva, su promoción y la coordinación de actividades en el ámbito portuario, de acuerdo con el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero.

d) La Ley de Prevención de Riesgos Laborales debe de suponer un impulso para la acción medioambiental en los puestos de trabajo en tal sentido se procurará la adopción de medidas tendentes a la consecución de tal fin, fomentando la especialización de los delegados de prevención en materia de salud medioambiental y valorando la aplicación de planes específicos sobre reutilización, reducción y reciclaje de residuos, ahorro y eficacia energética, ahorro y depuración de aguas, así como planes de sustitución de tecnologías y procesos contaminantes por otros orientados a la producción limpia.

21.º 2. Consulta y participación de los trabajadores.

1) La participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales y medio ambiente se canalizará a través de los delegados de prevención y, en su caso, del Comité de Seguridad y Salud, de naturaleza paritaria y colegiada.

2) El personal tiene derecho a una protección eficaz de seguridad y salud y medio ambiente en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales y medio ambiente que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho a participar en la formulación de la política de prevención y medio ambiente en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma.

21.º 3. Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes específicos de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, serán designados por los/as representantes de los trabajadores con presencia en los ámbitos de la empresa de representación de los trabajadores.

• El tiempo utilizado por los delegados de prevención, para el desempeño de sus funciones como tales, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito horario mensual retribuido previsto en legislación vigente

21.º 4. El número de delegados de prevención será conforme a lo establecido en la normativa vigente, conforme a los centros y actual plantilla de esta empresa.

21.º 5. Competencias y facultades de los delegados de prevención. Son competencias de los delegados de prevención:

- Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.
- Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, conforme al artículo 33 de la LPRL, la adopción de las decisiones relativas a:

I. La planificación y la organización del trabajo en la empresa y la introducción de nuevas tecnologías, en todo lo relacionado con las consecuencias que estas pudieran tener para la seguridad y la salud de los trabajadores, derivadas de la elección de los equipos, la determinación y la adecuación de las condiciones de trabajo y el impacto de los factores ambientales en el trabajo.

II. La organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de los riesgos profesionales en la empresa, incluida la designación de los trabajadores encargados de dichas actividades o el recurso a un servicio de prevención externo.

III. La designación de los trabajadores encargados de las medidas de emergencia.

IV. Los procedimientos de información y documentación a que se refieren los artículos 18 apartado 1 y artículo 23 apartado 1 de la LPRL.

V. El proyecto y la organización de la formación en materia preventiva.

VI. Cualquier otra acción que pueda tener efectos sustanciales sobre la seguridad y la salud de los trabajadores.

VII. Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

VIII. En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, estos estarán facultados para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo del medio ambiente del trabajo.

IX. Estarán facultados para colaborar con la empresa, ser consultados y ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación de la normativa medioambiental vigente.

X. Estarán facultados para recibir información, realizar propuestas, acceder a cualquier lugar del centro de trabajo y acompañar en sus visitas tanto a la inspección como a los auditores ambientales.

d) Acompañar a los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social en las visitas y verificaciones que realicen en los centros de trabajo para comprobar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

e) Ser informados por la empresa sobre los daños producidos en la salud de los trabajadores una vez que aquel hubiese tenido conocimiento de ellos, pudiendo presentarse aun fuera de su jornada laboral en el lugar de los hechos para conocer las circunstancias de los mismos.

f) Recibir de la empresa las informaciones obtenidas por esta procedentes de las personas y órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como de los organismos competentes para la seguridad y la salud de los trabajadores.

g) Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de los mismos y comunicarse durante la jornada con los trabajadores, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

21.º 6. Naturaleza, garantías y sigilo profesional de los delegados de prevención.

1) Los delegados de prevención, en el ejercicio de sus funciones en materia de prevención de riesgos en el trabajo, las garantías reguladas para los representantes de los trabajadores en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

2) A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido a respecto de las informaciones a que tuvieran acceso como consecuencia de su activación en la empresa.

21.º 7. Comité de Seguridad y Salud Laboral.

Constitución y naturaleza.

El Comité de Seguridad y Salud laboral es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa y representantes de los trabajadores en materia de prevención de riesgos.

a) Composición:

El comité estará formado de manera paritaria por los delegados de prevención y por representantes designados por la empresa. En el caso de que el delegado sindical no sea delegado de prevención, podrá asistir a las reuniones del Comité, interviniendo en este supuesto con voz pero sin voto.

El comité deberá acordar sus reglas de funcionamiento interno, designando, al menos por periodos anuales, qué miembro realizará las funciones de Secretario.

b) Funcionamiento:

Convocatorias de reuniones ordinarias/extraordinarias:

Cualquiera de las representaciones, con una antelación mínima

de 72/24 horas respectivamente sobre la fecha prevista de celebración, e incluyendo el orden del día propuesto, se dirigirá al Secretario para que este emita la convocatoria formal de la reunión, fijando la fecha, hora, lugar de celebración y orden del día de la reunión.

Régimen de reuniones:

Podrán ser ordinarias (reuniones trimestrales), según lo regulado anteriormente, o extraordinarias. Sobre estas últimas, los criterios formales expuestos sobre convocatorias se acomodarán en lo necesario en función de la urgencia, importancia o gravedad de las circunstancias que motiven la reunión (aquellas que requiera el propio comité como extraordinarias). Una vez convocadas, las reuniones serán efectivamente celebradas con independencia del número de asistentes por cada una de las representaciones, salvo no comparencia de la totalidad de una de las representaciones que deberá razonar los motivos de su inasistencia.

c) Competencias:

Serán competencias del Comité de Seguridad y Salud velar por la debida protección de la vida, integridad física y salud de los trabajadores, procurar la cooperación activa de todos los estamentos de la empresa en la común tarea preventiva, así como el resto de las funciones atribuidas de acuerdo con la legislación vigente y, en especial:

1. Promover tanto la observancia de las disposiciones legales y reglamentarias en materia de prevención de riesgos laborales como las iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de tales riesgos.
2. Ser informado del posible incremento del riesgo en los puestos de trabajo que la ampliación de instalaciones y equipos o modificación del proceso productivo puedan producir, elevando las consiguientes propuestas para su eliminación o disminución, y en el caso de que ello no pueda realizarse de forma inmediata, velar por la adopción de medidas de protección personal con carácter transitorio.
3. Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los programas anuales destinados a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en medida preventiva.
4. Informar a los trabajadores de los riesgos específicos para la seguridad y la salud de su puesto de trabajo, así como de las medidas y actividades de protección o prevención derivadas de los mismos.
5. Analizar con fines preventivos las causas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, una vez recibida la preceptiva información periódica suministrada al efecto (parte de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, resultados estadísticos de reconocimientos médicos, etc.).
6. Cuidar de que todos los trabajadores reciban una formación suficiente y adecuada en materias de prevención y salud laboral, que deberá impartirse en horario de trabajo.
7. Participar, informar, analizar y promover cuantas medidas sean necesarias para ejercer una labor de vigilancia y control sobre la aplicación de la normativa medioambiental vigente.
8. Todas aquellas funciones que legalmente le sean conferidas.

## CAPÍTULO XV

### Estructura salarial e indemnizaciones

#### Artículo 22. Estructura salariales

A) Sueldo base.

B) Complementos:

- De puesto de trabajo:
  - Plus de trabajo nocturno.
  - Complemento de productividad.
- De cantidad o calidad de trabajo:
  - Horas extraordinarias.
- De vencimiento superior al mes:
  - Paga de Navidad.
  - Paga de verano.
- Indemnizaciones o suplidos:
  - Plus de transporte y distancia.
  - Plus de mantenimiento de vestuario.

#### Artículo 23. Sueldo base

Se entenderá por la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada fijada en este Convenio Colectivo. El salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en este Convenio Colectivo. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro horas.

#### Artículo 24. Complementos de puesto de trabajo

##### 1. PLUS DE NOCTURNIDAD:

Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 29 del presente convenio, se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna excedieran de cinco se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con un máximo de ocho horas. El importe se detalla en la tabla anexo correspondiente.

##### 2. COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:

Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución variable, derivada del mayor rendimiento o productividad del trabajador, cuando el servicio prestado, por sus especiales condiciones, así lo aconseje a criterio de las partes afectadas.

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo este tipo de retribución variable en la fecha de la firma del presente convenio (cualquiera que fuera la denominación del complemento salarial bajo el que se abonasen las mismas), continuarán percibiéndolo en las mismas condiciones que se hubieran fijado en el pacto escrito en que hubiera regulado (aunque, si el concepto salarial fuera diferente, su denominación pasará a ser la de “complemento de productividad”, según se regula en el presente precepto).

Si no existiese reflejo escrito del acuerdo regulador de las condiciones de su percibo, las partes deberán suscribir el correspondiente acuerdo de voluntades, a fin de tener derecho a su percibo. De los acuerdos se informará a la comisión paritaria.

#### Artículo 25. Horas extraordinarias y horas complementarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este convenio. La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuir las o compensarlas con descanso equivalente al precio hora extraordinaria.

Se establece la preferencia por la compensación en tiempo de descanso y en todo caso se fomentará la distribución irregular de la jornada, según la planificación del calendario laboral y cuadro de jornada laboral.

Cuando lo anterior no fuera posible deberá optarse por la retribución, esta se efectuará, dependiendo de que sean o no festivas, con arreglo al precio que para cada categoría se hace figurar en la tabla salarial.

A los efectos de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983, y demás normativa de aplicación, en la medida que estuviere vigente, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias, con carácter general, las siguientes:



- a) Las necesarias por periodos puntas de producción y/o de prestación de servicios.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas.
- c) Las derivadas de actuaciones urgentes.
- d) Las derivadas de cambios de turno.
- e) Las originadas por pérdidas imprevistas.

Lo anterior será siempre que no quepa razonablemente sustituir tales horas por la utilización de alguna de las distintas modalidades contractuales.

Respecto de las horas extraordinarias, motivadas por fuerza mayor, se estará a la normativa vigente en cada momento.

En cuanto a las horas complementarias, en contratos a tiempo parciales, se pacta que el tanto por 100 máximos sobre las ordinarias de trabajo contratadas es del 30 por 100 anual. Su distribución será libre para el empleador, a lo largo de todo el trimestre atendiendo a las necesidades del servicio.

#### Artículo 26. *Complemento de vencimiento superior al mes*

1. Gratificación de julio y diciembre. El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias con los devengos y fechas de pago siguientes:

1.1. Gratificación de julio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el importe de esta gratificación será de una mensualidad del salario base.

1.2. Gratificación de diciembre: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el importe de esta gratificación será de una mensualidad del salario base.

La empresa podrá, previo acuerdo con el trabajador o con los representantes legales de los trabajadores, prorratear y abonar mensualmente el importe de las gratificaciones de junio y diciembre.

#### Artículo 27. *Indemnizaciones o suplidos*

1. Plus de transporte y distancia.

Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso; el importe será establecido en la tabla salarial anexa, dicho concepto no se abonará en el periodo de IT.

2. Plus de mantenimiento de vestuario

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador por limpieza y conservación del vestuario y calzado; el importe será establecido en la tabla salarial anexa, no se abonará durante el periodo de IT.

### CAPÍTULO XVI

#### Formación y perfeccionamiento profesional

##### Artículo 28. *Formación y perfeccionamiento*

1. Las partes firmantes del presente acuerdo coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de la empresa y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación a los requerimientos de la prestación de los servicios públicos, constituyendo así mismo un medio fundamental para la formación y la carrera profesional.

Por ello la formación a de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de políticas de personal. La consecución de dichos objetivos debe realizarse con la necesaria colaboración de las organizaciones sindicales en todas las fases de elaboración y ejecución de las políticas de formación, colaboración que debe significar su efectiva implicación en las mismas.

### CAPÍTULO XVII

#### Derechos sindicales

##### Artículo 29. *Derechos sindicales*

De los trabajadores.

1. DERECHO DE REUNIÓN:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.1.f del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a

lo establecido en el presente artículo y, en lo no previsto en el mismo, en el artículo 77 y siguientes del texto refundido antes citado, los trabajadores tienen derecho a reunirse en asamblea.

2. CUOTA SINDICAL:

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.

3. DE LA BOLSA DE HORAS:

1.- Sobre la posibilidad de acumulación y uso del crédito de horas de los representantes de los trabajadores se estará a lo siguiente:

- Los sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo podrán regular una bolsa de horas mensual con los derechos y garantías de sus Delegados de Personal, Miembros de Comités de Empresa y Delegado Sindical, dentro del ámbito de negociación que regula este Convenio Colectivo.

### CAPÍTULO XVII

#### Acción social

##### Artículo 30. *Acción social*

28.º 1. Indemnización por enfermedad o accidente.

Se estará en lo dispuesto en la legislación laboral.

28.º 2. Anticipos.

Los trabajadores podrán solicitar anticipos hasta el importe líquido del 70% del salario generado.

### CAPÍTULO XVIII

#### Medio ambiente

##### Artículo 31. *Medio ambiente*

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 estas 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.

### CAPÍTULO XIV

#### Vestuario

##### Artículo 32. *Vestuario*

La empresa entregará a los trabajadores de los grupos profesionales de operativa dos uniformes compuestos por pantalón y parte superior. El calzado deberá adquirirlo el trabajador para lo cual se destina un complemento cuyo objeto es el mantenimiento de forma decorosa del vestuario así como para la adquisición del calzado aconsejado por el servicio de prevención.

Asimismo, en caso de deterioro de alguna ropa de trabajo, la empresa los sustituirá inmediatamente por otra prenda en perfecto estado.

## CAPÍTULO XIV

**Otras disposiciones**Artículo 34. *Igualdad de condiciones*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo adoptan los siguientes principios generales en orden a la no discriminación e igualdad de trato de todos los/las trabajadores/trabajadoras. Estos principios generales son:

1. A la preferencia para el ingreso del género menos representado sin que ello se haga en detrimento de los méritos e idoneidad de otros trabajadores.
2. A la fijación de criterios que favorezcan la contratación, formación y promoción del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.
3. A la fijación de criterios de conversión de contratos temporales a fijos que favorezcan al género menos representado, en igualdad de condiciones y méritos, se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres por el nivel de temporalidad.
4. Al estudio y, en su caso, el establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género.
5. Al establecimiento de cuotas en términos de porcentajes de mujeres y hombres para lograr una distribución más equilibrada en los puestos de responsabilidad.
6. Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores/as en materia salarial, cuando desarrollen trabajos

de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

**Disposición adicional primera**

Ambas partes acuerdan que, en caso de que a lo largo de la vigencia del presente convenio colectivo se publicara alguna disposición distinta de las mencionadas, que afectara al contenido del presente texto, se convocará con carácter inmediato a la comisión negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

**Disposición adicional segunda. Derecho supletorio**

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales que resulten de aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario.

**Disposición final**

El presente convenio ha sido suscrito por las representaciones siguientes:

- Representación trabajadores (delegado de personal afiliado a CCOO).
- Representación empresa.

## ANEXO

**Tablas salariales**

| TABLA SALARIAL 2015   |                 |            |               |           |          |           |           |        |          |
|-----------------------|-----------------|------------|---------------|-----------|----------|-----------|-----------|--------|----------|
| CATEGORÍA             | SALARIO<br>BASE | PLUSES     |               |           | TOTAL    |           | HORAS     |        |          |
|                       |                 | TRANSPORTE | PRODUCTIVIDAD | VESTUARIO | MENSUAL  | ANUAL     | NOCTURNAS | EXTRAS | FESTIVAS |
| GRUPO A               | 14 PAGAS        | 11 PAGAS   |               | 11 PAGAS  |          |           |           |        |          |
| NIVEL I               | 1.418,00        | 64,00      | 94,00         |           | 1.576,00 | 21.590,00 |           |        |          |
| NIVEL II              | 789,00          | 64,00      | 85,00         |           | 938,00   | 12.685,00 |           |        |          |
| NIVEL III             | 724,00          | 64,00      |               | 5,00      | 793,00   | 10.895,00 | 0,65      | 5      | 0,42     |
| NIVEL IV              | 674,00          | 23,00      |               | 5,00      | 702,00   | 9.744,00  | 0,8       | 5,3    | 0,42     |
| GRUPO B               |                 |            |               |           |          |           |           |        |          |
| GRUPO PROFESIONAL I   | 14.18,00        | 64,00      | 94,00         |           | 1.576,00 | 21.590,00 |           |        |          |
| GRUPO PROFESIONAL II  | 789,00          | 64,00      | 85,00         |           | 938,00   | 12.685,00 |           |        |          |
| GRUPO PROFESIONAL III | 724,00          | 64,00      |               | 5,00      | 793,00   | 10.895,00 | 0,65      | 5      | 0,42     |
| GRUPO PROFESIONAL IV  | 701,00          | 64,00      |               | 5,00      | 770,00   | 10.195,00 | 0,8       | 5,3    | 0,42     |
| GRUPO PROFESIONAL V   | 674,00          | 64,00      |               | 5,00      | 743,00   | 10.573,00 | 0,8       | 5,3    | 0,42     |
| GRUPO PROFESIONAL VI  | 674,00          | 23,00      |               | 5,00      | 702,00   | 9.744,00  | 0,8       | 5,3    | 0,42     |

5969/15

**ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA**

JUZGADO DE LO SOCIAL  
NÚM. 5 DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Procedimiento: Despidos/ceses en general.

Número procedimiento: 0000537/2014.

Demandantes: Don Bartolomé Rodríguez Ramírez y don Juan Francisco Santana Valido.

Abogado: Don Gustavo Adolfo Tajarano Mesa.

Demandadas: Los Porches Touristic, Sociedad Limitada, doña María Eugenia Sánchez Toledo, Fogasa, comunidad de propietarios Colorado Golf y Grupo LAM 2007, Sociedad Limitada.

**Edicto**

Doña Margarita Betancor Rodríguez, Secretaria Judicial del Juzgado de lo Social número cinco de Las Palmas de Gran Canaria 1,

Hace saber: Que en procedimiento tramitado en este Juzgado al 0000537/2014, a instancia de don Bartolomé Rodríguez Ramírez y don Juan Francisco Santana Valido, contra Grupo LAM2007, Sociedad