

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**9980** *Resolución de 8 de agosto de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Mega 2 Servicios Integrales, SL.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Mega 2 Servicios Integrales, SL (código de convenio nº 90102752012017), que fue suscrito con fecha 23 de mayo de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las organizaciones sindicales USO y SPV que representan a la mayoría de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 8 de agosto de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MEGA 2 SERVICIOS INTEGRALES SL**

##### PREÁMBULO

Este Convenio ha sido negociado por la representación de la Empresa y por las organizaciones sindicales USO, FES-UGT, CCOO y SPV, estando ambas legitimadas y constituidas de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones laborales de los trabajadores y la empresa Mega 2 Servicios se regulan, desde su creación hasta la fecha, bien mediante un contrato de trabajo suscrito individualmente con cada trabajador que se incorpora a la misma, bien con las condiciones laborales que tuviera el mismo si su incorporación lo ha sido mediante subrogación por servicios adjudicados. Por tanto, ambas partes carecen de convenio colectivo estatutario de empresa o de ámbito superior.

Por ello, en este momento de cambios sustanciales producidos por la normativa legal general, especialmente por el extraordinario incremento del 8% del SMI que ha decretado el Gobierno a partir del 1 de enero de 2017, ambas partes, creen necesario la suscripción de un convenio colectivo de empresa que regule las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores. Así mismo, se hace imprescindible la reordenación de los conceptos retributivos con la supresión definitiva de los conceptos extrasalariales y su conversión a conceptos salariales, en consonancia con la propuesta sindical.

Ante esta necesaria reordenación llevada a cabo en relación con lo establecido en el párrafo anterior, es coherente y razonable ponderar unos incrementos de la masa salarial que la empresa pueda soportar al no tener garantizada en ningún momento la repercusión de costes a los clientes que compensara aquellos, y que pondrían gravemente en riesgo la viabilidad de la empresa y la estabilidad en el empleo de los trabajadores.

Igualmente, dada la diversidad de las retribuciones individuales por el origen de los trabajadores en esta empresa, ambas partes han creído necesario adoptar un criterio de equiparación progresivo en las retribuciones individuales de menor cuantía, mediante las revisiones de las mismas a lo largo de la vigencia del presente convenio.

No obstante, tal redistribución en ningún caso supondrá para cada uno de los trabajadores en el año 2017, en cómputo anual, un importe total inferior, como mínimo al de las retribuciones percibidas en 2016 e incluso se propone un incremento de las mismas durante los años de la vigencia del convenio, aunque de una forma inversamente proporcional a sus cuantías. Así mismo, y a pesar de no regularse en el presente convenio el complemento por antigüedad en la empresa, se mantiene el reconocimiento de la misma como complemento consolidado a aquellos trabajadores, normalmente incorporados por subrogación, que la tuvieran reconocida en nómina al 31 de diciembre de 2016, suprimiéndose en este colectivo el devengo con carácter definitivo desde el 01.01.2017.

Finalmente, las partes quieren dejar constancia de que existe la intención de hacer coincidir las condiciones establecidas en el presente convenio, con las que se puedan derivar en un futuro convenio de ámbito sectorial, para lo que se reunirán con el ánimo de asumir los mínimos del convenio sectorial, que pudiera publicarse en el futuro, pero desde el respeto de la prioridad normativa que la ley atribuye al presente convenio de empresa.

## CAPÍTULO I

### Ámbito de actuación

#### Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa Mega 2 Servicios Integrales SL y sus trabajadores, cualquiera que sea su grupo profesional.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este convenio colectivo de empresa de ámbito nacional serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que puedan establecer en el futuro en todo el territorio español.

#### Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa Mega 2 Servicios Integrales SL y los trabajadores adscritos a los servicios incluidos en sus ámbitos funcional, personal y territorial, así como los propios estructurales de la entidad.

Este convenio será de aplicación a los trabajadores que desarrollen su actividad laboral para la empresa cuando ésta contrate servicios propios de su objeto social con el fin de realizarlos para terceros clientes o comitentes, que hayan externalizado parte de sus actividades, siempre que estos servicios no tengan una regulación convencional sectorial específica.

Las partes manifiestan expresamente que el presente convenio colectivo únicamente viene referido a los trabajadores adscritos a la actividad de servicios auxiliares, entendiéndose por ellos aquellos que pertenecen a alguno de los sectores referidos a continuación y que carecen al momento presente de regulación convencional específica de cualquier ámbito, viendo el presente convenio colectivo a colmar la laguna normativa existente.

Las actividades incluidas en el ámbito funcional del Convenio colectivo son las que a continuación se enumeran:

1. Las de servicios de información y control en los accesos de cualquier inmueble.
2. Los servicios de comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones y de gestión auxiliar, realizadas en edificios por personal auxiliar.

3. Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas y salidas, en cualquier clase de edificios, inmuebles o zonas de estacionamiento.

4. El servicio de preparación de salas para celebración de eventos y reuniones, reprografía, clasificación de cartería y paquetería, su almacenaje y distribución, asistencia y apoyo a la actividad del cliente principal.

5. Tareas simples de manipulación, acarreamiento y suministro, tareas básicas de recogida de material y de preparación de pedidos.

6. Trabajos de asistencia, acondicionamiento y preparación en todo tipo de instalaciones o similares.

7. Labores de cuidados necesarios para que las instalaciones puedan funcionar adecuadamente y pequeñas reparaciones que no requieran titulación o formación reglada.

8. Tareas simples auxiliares de aprovisionamiento y suministros de materiales y componentes a procesos de producción.

9. Las tareas administrativas o de carácter análogo que se desarrollen en el marco de la estructura de la Empresa.

Por lo tanto, este Convenio será de aplicación a las relaciones laborales destinadas a desarrollar los servicios enunciados en el punto anterior cuando de conformidad con su objeto social, los mismos hayan sido previamente contratados con sus clientes por la empresa Mega 2 Servicios Integrales SL. No será de aplicación el presente Convenio colectivo a las actividades ligadas a servicios que no estén recogidos en este ámbito funcional ni a todas aquellas que tengan una regulación convencional sectorial propia, a las cuales se aplicará su Convenio sectorial.

La Comisión Paritaria velará por el cumplimiento, control y vigilancia en relación al Ámbito Funcional y de su correcta interpretación en la concurrencia del Convenio de Mega 2 y los convenios sectoriales, vigilando expresamente las actividades ligadas a servicios regulados por convenios sectoriales.

Las partes por tanto, dejan constancia expresa de que las tareas a regular no se encuentran, salvo error u omisión, afectadas por ningún otro convenio colectivo sectorial u otra norma reguladora, pactando expresamente que en caso de dedicarse en el futuro a realización de cualquier otro tipo de actividades distintas a las que actualmente realiza, deberá reunirse la comisión negociadora del convenio a fin de que adopte, en su caso, el acuerdo que legalmente sea necesario para ampliar el ámbito funcional de aplicación del convenio, para en su caso, proceder a incorporar a los trabajadores que se dediquen a esta nueva actividad al mismo, con las condiciones que en ese momento se pacten.

En el supuesto de que entrase en vigor un Convenio colectivo sectorial de ámbito superior que regule el mismo ámbito funcional y territorial del presente Convenio, el presente texto se adecuará al nuevo Convenio colectivo sectorial estatal de conformidad con la legalidad vigente, siempre dentro del respeto a la prioridad aplicativa establecida en la ley, manteniendo los trabajadores todas las condiciones laborales, económicas y sociales que mediante este Convenio colectivo hubieran sido mejoradas respecto al nuevo Convenio colectivo sectorial fijando de esta manera una concurrencia no conflictiva.

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017, a todos los efectos, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2019. Una vez finalizado el plazo previsto, se prorrogará tácitamente por periodos anuales, de no mediar denuncia del mismo por cualquiera de las partes.

#### Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del convenio, formulando la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral con tres meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

## CAPÍTULO II

Artículo 6. *Absorción y compensación.*

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este convenio forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes al 31 de diciembre de 2016, y cualesquiera otras introducidas con posterioridad y antes de su entrada en vigor, cualquiera que sea su naturaleza, salarial o no salarial, origen o denominación de las mismas.

En el supuesto de que durante la vigencia del convenio el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) fijado por el Gobierno para cada uno de los años de vigencia, fuese superior a los importes establecidos en concepto de salario base en las tablas salariales Anexas, se incrementará el importe establecido como salario base hasta igualar el SMI, disminuyéndose proporcionalmente el «Complemento Personal» o cualesquiera otros que pudieran tener los trabajadores en la misma cuantía, para que no se produzca un aumento en el salario total/año de cada trabajador. No obstante, en el supuesto de que en el complemento personal no quedara remanente suficiente para asumir la subida pactada para el Salario Mínimo Interprofesional durante la vigencia del presente convenio, la Empresa abonará la diferencia.

Artículo 7. *Garantía personal.*

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este convenio para los trabajadores que desarrollen las mismas funciones profesionales, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en el mismo grupo profesional.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

En el caso de que por una resolución judicial firme fuera declarado ilegal o nula alguna de sus normas, todo el convenio quedaría afectado de invalidez, procediéndose por las partes a través de la Comisión competente a negociar de nuevo el convenio que ahora se suscribe.

## CAPÍTULO III

**Comisión Paritaria**Artículo 9. *Comisión Paritaria*

Se constituye una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la Empresa y los miembros de las organizaciones sindicales firmantes de este convenio, cuyas funciones serán las que a continuación se indican:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos del presente convenio colectivo.
- b) Conciliación previa preceptiva a conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

b.1) En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión Paritaria, siete días antes de la planificación de la reunión para su inclusión en el orden del día. Dicho orden del día se enviará a las partes, tres días antes de la celebración de la reunión, que deberá celebrarse obligatoriamente dentro de los quince días siguientes a la recepción del escrito.

b.2) Cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en los plazos descritos en el apartado anterior. La convocatoria contendrá lo siguiente: Orden del día, fecha y hora de la reunión.

b.3) La Comisión estará formada por dos miembros de la parte empresarial y dos miembros de la parte social.

b.4) Cada representación entre empresa y trabajadores tomará su decisión por mayoría simple de votos. Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán siempre carácter vinculante.

b.5) Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos miembros por cada parte.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

d) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio social de la Empresa, calle Marqués de Mondejar, 16 a 22, de Madrid.

## CAPÍTULO IV

### Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo. Poder de dirección.*

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

La organización del trabajo comprende, a título de ejemplo, las siguientes facultades:

- 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 vengan exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas, siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores y respetando los plazos y formalidades establecidos en los citados preceptos.
- La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes, con respeto en todo caso al grupo profesional del trabajador afectado.
- La realización de modificaciones en los métodos de trabajo con cumplimiento en todo caso de las formalidades exigidas por la legislación vigente.
- La asignación de equipos de protección individual y colectiva.
- En general, cualesquiera otras inherentes a la facultad de organización del trabajo.
- La movilidad funcional, como manifestación de ese poder de dirección, se ejercerá de acuerdo con las necesidades empresariales y a lo previsto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, respetando, en todo caso, los derechos económicos y profesionales de los trabajadores. A estos efectos, los grupos profesionales serán los definidos en el artículo 17 de este convenio.
- La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de modo que los trabajadores puedan comprender con facilidad, incluso en los casos en los que se aplique un sistema de remuneración con incentivos y/o primas.

**Artículo 11. *Derechos de los trabajadores.***

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

**Artículo 12. *Deberes de los trabajadores.***

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten para las especificadas y condiciones del puesto de trabajo a cubrir; cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartan en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; y contribuir a la mejora de la productividad.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del Responsable de Equipo o Inspector que corresponda, de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio, no siendo responsable de los desperfectos ocurridos en los que no tenga participación directa en los mismos o en los que se deriven de los posibles defectos de fabricación.

El uso de ordenadores personales propiedad de los trabajadores en el puesto de trabajo queda prohibido, salvo autorización expresa por parte de la empresa en función de las necesidades.

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

El carácter confidencial de la prestación de servicios hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa y cliente, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

El trabajador reconoce expresamente el carácter confidencial de la relación laboral, obligándose a mantener especial rigor respecto de los secretos y/o datos de carácter personal de los que pudiera tener conocimiento durante la duración de la relación laboral, haciéndose responsable frente a la empresa y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse para unos u otros del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarciendo a la empresa de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que ésta se vea obligada a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento.

**CAPÍTULO V****Clasificación del personal. Grupos Profesionales****Sección 1.<sup>a</sup> *Clasificación según la permanencia*****Artículo 13. *Personal Temporal.***

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el ET y en disposiciones complementarias.



En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la Legislación vigente.

Será personal temporal, aquél que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas de este tipo de contrato.

Será personal contratado para obra o servicio determinado a aquél cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, gozando de sustantividad propia, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15.a) del Estatuto de los Trabajadores, aquellos que se celebren entre la empresa y el trabajador a fin de atender las necesidades de cobertura de un servicio auxiliar de los fijados en el presente convenio y concertado por la empresa con terceros clientes o comitentes. Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto, siendo su duración máxima de 3 años de conformidad con la legalidad vigente.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- a) Cuando finalice la obra o el servicio con el cliente.
- b) Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- c) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, en cuyo caso, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio. A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad, y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, informando en todo caso a la Representación de los Trabajadores.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. Estos contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que se concierte por un plazo inferior a 6 meses, se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Será personal interino, aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuestos de excedencia, cumplimiento de sanciones, etc.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

#### Artículo 14. *Personal indefinido.*

Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el tiempo de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere el período máximo establecido en la Ley, con independencia de las contrataciones que pueda llevar a cabo la Empresa como consecuencia de los contratos de duración determinada sujetos al empleo protegido.
- c) El personal que, contratado para servicio determinado, siguiera prestando servicio en la empresa terminado aquél.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicio de carácter permanente no interino en la Empresa.
- e) El personal eventual, interino y contratado para servicios determinados, lo deberá ser por escrito, consignándose la causa genérica de la eventualidad o interinidad, así como la duración o el servicio objetivo del contrato.

f) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.

## *Sección 2.ª Clasificación según funciones*

### *Artículo 15. Clasificación general.*

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente convenio colectivo son meramente enumerativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener previstas todas las plazas y funciones enumeradas, si las necesidades y volumen de la Empresa no lo requieren.

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será clasificado teniendo en cuenta:

- a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias.
- c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.
- d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas, así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.
- e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.
- f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional que posibilite la integración de todo el colectivo de trabajadores en las tareas productivas, acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es enunciativa, no limitativa, y responde al momento actual de la Empresa, pero dada la evolución del mercado de trabajo en las actividades en Mega 2 Servicios Integrales, SL, sería susceptible de adaptarse en un futuro a las nuevas funciones y tareas que aparezcan como consecuencia de dicho mercado, y cabría la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales. De toda esta evolución, la dirección de la Empresa informará a la Comisión Paritaria.

No son exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional, pues todo trabajador incluido en el ámbito de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le encomienden sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las funciones prevalentes de un determinado grupo, deberá ser remunerado con arreglo al nivel retributivo que a tal grupo se le asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de grupo profesional superior o inferior y el respeto a las titulaciones exigidas.

Cualquier función que se desarrolle lo será respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido, si el empleado observara alguna circunstancia que pudiera ocasionar un accidente, deberá comunicarlo adecuadamente y de inmediato al mando.



A los efectos de determinar la movilidad funcional a que se refiere el párrafo anterior, las partes establecen la clasificación profesional que se especifica a continuación.

A efectos de desarrollar a nivel convencional el contenido del artículo 39 del E.T., los trabajadores quedarán encuadrados dentro de los grupos que a continuación se relacionan.

El personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificará por razón de sus funciones en los grupos que a continuación se indican:

Grupos profesionales:

- I. Personal Directivo y gerencia.
- II. Personal Administrativo.
- III. Personal Mandos Intermedios.
- IV. Personal Operativo.

### *Sección 3.ª Definiciones de los grupos profesionales*

Artículo 16. *Descripción Grupos profesionales.*

Grupo I. Personal directivo y gerencia.

a) Director: Es la persona que, habilitada con título universitario superior o de grado, dirige y gestiona la actividad de la empresa en todos sus negociados, con autonomía y poder de decisión, estando apoderado para ello.

b) Gerente de unidad de negocio: Es la persona que dotada de la titulación superior o de grado necesaria y provisto de la experiencia y formación teórico práctica suficiente y adecuada, ejecuta y decide como máximo representante de la compañía en una zona geográfica determinada, las funciones de gestión, representación y organización del negocio encomendado por la dirección.

c) Técnico Prevención de Riesgos Laborales: Es la persona que con la habilitación necesaria se responsabiliza del pleno desarrollo del análisis de situaciones diversas, así como la interacción con otras unidades, disponiendo de cierta autonomía para desarrollar y velar por el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en la Empresa.

Grupo II. Personal administrativo.

a) Oficial administrativo: Es el Empleado que tiene a su cargo un servicio determinado de tipo administrativo que desarrolla con iniciativa y control y posee responsabilidad, con o sin empleados a sus órdenes. Reporta al encargado de servicio. Formación necesaria: titulación de grado académico no universitario.

b) Auxiliar administrativo: Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general las inherentes al trabajo de oficina. Reporta al oficial administrativo si existiera éste en el servicio o bien directamente al encargado de servicio.

c) Vendedor/Comercial: Es el empleado afectado al Departamento Comercial de la empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los distintos servicios, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes como para la atención de los mismos, una vez contratados.

d) Telefonista: Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

Grupo III. Mandos intermedios.

a) Encargado/Encargado General: Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas 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 supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación y promoción.

b) Supervisor/Inspector: Es aquel trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados. La empresa se compromete a promover el nombramiento de trabajadores en esta posición, siempre que la dimensión de las plantillas de las diferentes delegaciones lo justifiquen y la necesidad es de servicio lo aconsejen.

#### Grupo IV. Personal operativo de servicios.

Personal operativo: Es el trabajador que desempeña tareas auxiliares de cualquier tipo y modalidad, siempre adscrito al servicio de la empresa, y bajo su poder de dirección y gestión, en su calidad de contratista para terceros clientes o comitentes de servicios varios descentralizados previamente por parte del cliente principal. A tal efecto la empresa impartirá al trabajador con carácter previo al servicio, la formación e información necesaria, adecuada y suficiente. El servicio será desempeñado con la uniformidad, prendas, equipos de protección y distintivos que la empresa determine necesarias para la correcta prestación del servicio en las tareas auxiliares contratadas, en todo tipo de inmuebles, establecimientos y/o edificios. A título enunciativo y no limitativo, comprende las siguientes funciones:

a) Encargado de Almacén: Es aquel trabajador que gestiona el almacén, tanto en sus entradas como en sus salidas, así como las solicitudes de pedidos, llevando la labor administrativa y control del mismo.

b) Auxiliar de Mercaderías: Es el trabajador que realiza la labor de depósito, etiquetado e inventarios de todo tipo de mercaderías, así como su reparto por los medios que se le ordene por la empresa. Además, podrá realizar las labores designadas para la función que a continuación se enumera relativa a Auxiliar de Control/Controlador.

c) Auxiliar de Servicios/Control/Controlador: Es el empleado que desempeña las funciones que a continuación se relacionan:

- Las de información o de control en los accesos a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peajes, áreas de servicio, mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personal auxiliar análogo.

- Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de comprobación de entradas, documentos o carnés, en cualquier clase de edificios o inmuebles, y de cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio.

- El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de instalaciones en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.

- Las de comprobación y control del estado y funcionamiento de calderas, bienes e instalaciones en general, en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su conservación y funcionamiento.

d) Auxiliar de mantenimiento: Es aquel empleado que realiza labores sencillas de mantenimiento y servicios auxiliares sin poseer la titulación o cualificación requerida.

e) Mensajero: Es aquel operario que presta sus servicios de mensajería con vehículo propio o de la empresa, distribuyendo paquetería y cartas, así como cualquier otro servicio de esta índole. Podrá igualmente realizar sus funciones de pequeño transporte dentro de un limitado radio de acción, utilizando los medios de transporte públicos urbanos y/o interurbanos o bien, cuando las distancias a recorrer lo permitan, realizará el servicio andando.

f) Conductor/Repartidor: Son 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 servicios:

- Recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y paquetería.
- El trabajador realizará los servicios que se le asignen por el Jefe de Tráfico o mandos correspondientes, así como aquellos otros que deba atender de los clientes, siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo.
- Los servicios a efectuar son, por la propia índole de la actividad, cambiantes e imprevisibles. La asignación durante un tiempo de determinados servicios o clientes fijos no genera derecho alguno a seguirlos realizando.
- El trabajador efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden, debiendo reparar dentro de su jornada, los errores de entrega que le sean imputables.

g) Telefonista/Recepcionista: Tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir visitas, etcétera y atenderlos y orientarlos.

h) Azafato /Auxiliar: Es el empleado encargado de recibir a los clientes, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atendiendo las solicitudes de información. Prestará sus servicios tanto fuera como dentro de la empresa, hablando normalmente dos idiomas, incluido el de origen.

i) Ordenanza: Es el trabajador 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 específica de sus superiores.

j) Conserje: Es el operario encargado de realizar las tareas de información y control al público, así como el realizar pequeñas tareas administrativas, pudiendo, además, desempeñar las funciones previstas en el apartado F).

k) Supervisor: Es aquel operario encargado de supervisar los sistemas de control y accesos a edificios, así como de su mantenimiento.

l) Chófer: Es aquel operario que, con el carné de conducir suficiente, realiza labores de conducción de vehículos, sea en transportes públicos o privados.

m) Ayudante: Es aquel trabajador encargado de realizar tareas concretas que constituyen labor calificada de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste, bajo su responsabilidad.

n) Peón: Es el operario encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

Las clasificaciones profesionales establecidas en el presente convenio no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y funciones enumeradas, siendo decisión de la empresa, en función de su volumen, necesidades, y demás circunstancias, las que determinen las plazas y puestos a proveer.

No son exhaustivos los distintos cometidos asignados, por lo que todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su grupo profesional, bajo las especificaciones expuestas, y de conformidad con la normativa que le resulte de aplicación.

Se pacta la polivalencia funcional correspondiendo la equiparación en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

**Artículo 17. Forma de prestación de los servicios de los trabajadores que desempeñen sus funciones como mensajero o conductor/repartidor.**

1. El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que la empresa implante para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de éstos.

2. El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro.

3. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dichos equipos de trabajo y/o uniforme.

4. El trabajador deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier perturbación sufrida por el medio de transporte empleado.

5. Es facultad de la empresa la determinación de la forma en que deben ser prestados los servicios.

#### Artículo 18. *Movilidad funcional intra grupo.*

La movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional se efectuará cuando la actividad organizativa lo aconseje. La movilidad regulada en el presente precepto no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisaran para ejercer la prestación laboral y el respeto a la debida dignidad del trabajador.

#### Artículo 19. *Periodo de Prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo.

El periodo de prueba no podrá exceder para:

- Grupo I: Seis meses.
- Resto del personal: Dos meses.

No obstante, no existirá período de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa, salvo que lo sea para funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo y siempre de acuerdo con lo establecido en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el período de prueba, no interrumpe el cómputo del mismo.

#### Artículo 20. *Cese.*

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

En caso de cese voluntario del trabajador, este deberá preavisar a la empresa por escrito y con una antelación mínima de quince días a la fecha de cese definitivo.

El incumplimiento de esta obligación autorizará a la empresa a descontar al trabajador una cantidad igual al salario bruto diario correspondiente a cada día de incumplimiento del preaviso.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto, afectando las retribuciones contenidas en la tabla salarial anexa sin estar incluidas las cantidades correspondientes a las partes proporcionales de pagas extraordinarias de dicho período.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pudiera tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

## CAPÍTULO VI

Artículo 21. *Lugar de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderán por localidad tanto el municipio de que se trate, como las macro-concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de la Empresa que desempeñe tareas operativas podrá ser cambiado de un centro o de un lugar de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad. Como principio general, la Empresa deberá utilizar, a ser posible, para cualquier lugar de trabajo a aquellos trabajadores que residan cerca de aquél.

El personal podrá ser cambiado de un centro de trabajo, o de un lugar de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, entendida en los términos expuestos en el apartado anterior.

El cambio de lugar de trabajo contemplado en este artículo no necesitará autorización previa alguna.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como Municipio o Localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 22. *Desplazamiento sin cambio de residencia.*

Se entenderá por desplazamiento sin cambio residencia cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 21 del presente convenio colectivo, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, sin que ello implique un cambio de residencia.

El personal desplazado tendrá derecho al percibo de las dietas que le correspondan en función de lo dispuesto en el artículo 24 del convenio, salvo que dicho desplazamiento no tenga perjuicio económico para el trabajador.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se devengará importe por los kilómetros realizados, conforme a lo establecido en el artículo 23 del Convenio.

Artículo 23. *Kilometraje.*

Cuando con ocasión de la asignación de servicios fuera de la localidad entendida en los términos del artículo 21, el trabajador realizase el desplazamiento en vehículo particular, se le abonarán los kilómetros a 0,22 € el kilómetro para 2017, 2018 y 2019.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la Empresa, tendrá derecho a que se le abone, el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Artículo 24. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas para la movilidad del personal fuera de la localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 21 del presente convenio colectivo, será desde el 1 de enero de 2017, 2018 y 2019 de:

- 7,88 € cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad.
- 13,15 € cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

• 26,31 € cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 24,12 € a partir del octavo día.

#### Artículo 25. *Traslados.*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de la residencia con carácter temporal o permanente, y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

- a) Petición del trabajador o permuta.
- b) Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, por escrito.
- c) Las previstas en el artículo 40 del ET previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por las causas previstas en el artículo 40 del ET se aplicará el régimen legal previsto en dicho precepto, si bien dará derecho además al trabajador al abono de los gastos de transporte de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por las causas previstas en el artículo 40 del ET no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

## CAPÍTULO VII

#### Artículo 26. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo durante la vigencia del presente convenio, será de 1826 horas anuales de trabajo efectivo a razón de 166 horas mensuales.

No obstante, la jornada anual de 1826 horas efectivas de trabajo para todos los trabajadores de este convenio entrará en vigor el 1 de septiembre de 2017, siendo aplicable desde el 1 de enero al 31 de agosto de 2017, la que viniera realizando con anterioridad cada trabajador.

La jornada podrá realizarse de forma continuada o partida, sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad de la Empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las 0 horas a las 24 horas del día, en atención a las necesidades del servicio. La fijación en cada momento del horario de trabajo será una facultad de la empresa no siendo necesario otro requisito que el de preavisar al trabajador afectado con quince días de antelación, cualquiera que sea el tiempo en que hubiere permanecido en su anterior horario y siempre que no constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Como regla general, si un trabajador no pudiera realizar su jornada mensual, deberá compensar su defecto en los dos meses siguientes. En cualquier caso, cuando no sea posible tal compensación o no se completará la jornada mensual establecida por cualquier causa, el trabajador deberá recuperarla con carácter general en el plazo de un año desde que se produzcan.

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

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las 22 y 06 horas. A efectos de lo dispuesto en el artículo 33 ET, los trabajos realizados por los empleados incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo no suponen un riesgo especial ni acarrear tensiones físicas o mentales importantes.



Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente, deberá mediar un mínimo de doce horas, salvo en el trabajo a turnos.

El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda. Este descanso podrá acumularse por periodos de catorce días.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, la empresa facilitará a los trabajadores la libranza de un fin de semana al mes, consistente en sábado y domingo salvo en los siguientes supuestos:

a) Cuando en los servicios contratados por los clientes no se pueda alcanzar la totalidad de la jornada obligatoria prevista en cómputo mensual.

b) Cuando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema de rotación de libranza diferente.

c) Cuando los clientes requieran que se preste servicios obligatorios durante los fines de semana, que supongan un incremento imprevisto de la plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

d) Cuando los trabajadores se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 50 €, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, para los años 2017, 2018 y 2019.

#### Artículo 27. *Horas extraordinarias y complementarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 26 de este convenio colectivo en cómputo anual.

La realización de horas extraordinarias será siempre de aceptación voluntaria por los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor previstos en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio de control o de conducción, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo.

Las horas extras se abonarán al valor de la hora ordinaria, o en su caso, se compensarán conforme establece el Estatuto.

En cuanto a las horas complementarias, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, pactándose que el número de horas complementarias podrá ser como máximo del 60 por 100 de las horas ordinarias contratadas. Estas horas complementarias se retribuirán como las horas ordinarias.

Los representantes de los trabajadores serán informados mensualmente de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes de estas horas.

#### Artículo 28. *Vacaciones.*

1. Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, y tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de la Empresa que lleve un año al servicio de la misma. El importe de las vacaciones será por el total de la tabla salarial del anexo I, la media mensual de los complementos variables de carácter ordinario que el trabajador viniera percibiendo, el complemento personal a que tuviera derecho el trabajador según se señala en el artículo 39 del presente convenio y el complemento de antigüedad consolidado a que tuviera el trabajador reconocido en nómina al 31.12. 2016.

Respecto al importe del pago de los complementos variables de las vacaciones disfrutadas a lo largo del año 2017 regulados en el artículo 36.B) b) números 1 al 4, se incluirá la media mensual de los percibidos en los doce meses de 2017, que se abonarán

en enero de 2018, por ser desconocida su cuantía hasta el 31/12/2017. Desde el 2018 y en años sucesivos, se abonará la media mensual de los complementos o pluses ordinarios variables devengados en los doce meses anteriores a aquel en que se inicie el periodo de su disfrute, promedio que, dividido entre los 31 de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

2. En cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El periodo que constituye turno se determinará de acuerdo entre la empresa y los trabajadores, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación al inicio del período anual de vacaciones. En caso de falta de acuerdo será la jurisdicción social la competente para fijar la fecha para el disfrute de las vacaciones anuales.

3. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones pendientes en razón al tiempo trabajado. Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

#### Artículo 29. *Licencias.*

En materia de descanso semanal, fiestas y permisos será de aplicación lo establecido en el estatuto de los trabajadores y demás disposiciones vigentes.

El trabajador, previo aviso y justificación adecuada podrá ausentarse del trabajo con derecho a ser remunerado por los siguientes motivos y por el siguiente tiempo:

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 2 días en caso de nacimiento de hijos, o por fallecimiento accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de localidad en los términos expuestos en el artículo 21 del Convenio, la licencia retribuida será de 4 días.
- c) 1 día por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, tal y como ordena la legislación aplicable.
- e) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones pudiendo el trabajador, por su voluntad, sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Asimismo, por voluntad del trabajador, esta media hora podrá ser acumulada y sustituirla por un periodo de días equivalente al final del periodo maternal. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujer, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.
- f) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Se aplicará a estos efectos lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores.
- g) Tres horas, previa comunicación y justificación, para la asistencia a médico especialista, quedando expresamente excluido de este permiso la asistencia al médico de cabecera o de familia.
- h) Un día para asistir al bautizo o comunión de familiares de primer grado del trabajador.
- i) Un día por asuntos propios, que será considerado en todo caso como recuperable, estando sujeto a las siguientes condiciones:
  1. Deberá ser solicitado con un mínimo de 7 días antes de su disfrute.
  2. No podrá utilizarse durante los periodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el periodo del Domingo de

Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa.

3. No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del centro de trabajo al que pertenezca el trabajador.

La forma y plazos de recuperación de los mencionados días serán fijados por el empresario que preavisará al trabajador con un plazo de 1 mes horas a su recuperación.

#### Artículo 30. *Excedencias.*

a) Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo; sin embargo, el trabajador conservará la reserva de puesto de trabajo.

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese del cargo público.

b) Voluntaria: Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los cuatro meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador.

Deberá solicitarla a la Dirección de la Empresa, con un plazo de preaviso de un mes. El reingreso, cuando se solicite, lo deberá formular en el mismo plazo y estará condicionado a que hubiera o se produjera en la empresa una vacante en los términos expuestos en el Estatuto de los Trabajadores. De no hacerlo causará baja definitiva a todos los efectos. Este tipo de excedencia no computará a efectos de antigüedad.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la petición de prórroga de la misma, que podrá solicitarse en dos ocasiones, bien por el período restante o por uno inferior al máximo, habrá de presentarse por escrito en la Empresa con quince días naturales de antelación al primer vencimiento.

c) Familiar: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, con los efectos previsto en el artículo 46.3 del Estatuto.

d) Especial: Los trabajadores tendrán derecho a una excedencia especial una vez transcurrido el período máximo de incapacidad temporal hasta que reciba la Resolución del INSS sobre la calificación o no de invalidez.

Al personal en situación de excedencia especial se le reservará su puesto de trabajo y se le computará, a efectos de antigüedad el tiempo de excedencia, aunque no se le abonará retribución de ningún tipo.

La reincorporación de los excedentes especiales a sus puestos de trabajo deberá producirse en el plazo de treinta días, como máximo, desde el momento que desaparezcan las causas que motivaron la excedencia.

De no producirse el reingreso en los plazos establecidos, el excedente causará baja definitiva en la empresa.

#### Artículo 31. *Licencias de los representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado Sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primero de los años, y el último, desde el 1 de enero, hasta la fecha de finalización del mismo.

A petición escrita de los miembros del comité de empresa o Delegados de Personal y delegados sindicales, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre del mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente convenio.

La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de Empresa de nueve o más miembros, excepto el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

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

Los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas.

Notificada la ausencia, la empresa, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores será la establecida en los Artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

#### Artículo 32. *Seguridad e Higiene.*

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva se enmarcará en el ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que la completen.

#### Artículo 33. *Ropa de trabajo (Uniformidad).*

La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos.

Asimismo, se facilitarán, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua, adecuadas y los equipos adecuados de acuerdo con las herramientas o vehículos a utilizar.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren, y en todo caso cada dos años.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, éste se verá obligado a entregar las prendas en vigor.

### CAPÍTULO VIII

#### **Poder disciplinario**

#### Artículo 34. *Infraacciones laborales.*

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente.

Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación. La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativa y no limitativa.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) El error, el descuido o la demora inexplicable en la ejecución de cualquier trabajo.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en las demás disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de cinco días.
- h) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros/as de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros, clientes o terceros siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones referidas

a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.

j) La negligencia, imprudencia o descuido graves en el trabajo cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.

k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.

l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en las normas vigentes.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.

b) La falta de asistencia al trabajo no justificada de tres días o más días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.

c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

e) El acoso sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.

f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con grave repercusión en el mismo.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados, así como el abuso de autoridad.

h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.

j) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento de trabajo habitual.

k) Dormirse estando de servicio.

l) Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, estando de servicio.

m) Cualquier otro que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente artículo, de las obligaciones laborales del trabajador consignadas en las normas aplicables.

4. Sanciones: Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.



c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.  
Despido disciplinario.

5. Prescripción de las faltas: Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 35. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de diez días para la investigación de los hechos denunciados. Siempre que se demuestre tal abuso, será considerada tal conducta como falta muy grave. De la misma forma, las denuncias que tras la investigación resulten falsas con evidente menoscabo de la dignidad denunciado, la Empresa podrá actuar contra el denunciante de acuerdo con lo previsto en el régimen disciplinario.

## CAPÍTULO IX

### Ordenación del salario y su retribución

Artículo 36. *Cuota sindical.*

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

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento y la central o sindicato a que pertenece. La cuantía de la cuota deberá ser transferida a la cuenta corriente que el Sindicato previamente haya indicado. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

Artículo 37. *Régimen retributivo.*

Las retribuciones de los trabajadores a quienes se aplica el presente convenio para los años 2017, 2018 y 2019, son las que se establecen en el anexo de tablas salariales.

Las cuantías establecidas en las tablas salariales 2017 se entienden en todo caso sin perjuicio del complemento personal al que hace referencia el artículo 39, a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, con motivo de la nueva estructura salarial de las retribuciones de los trabajadores, sin perjuicio de la absorción y compensación del complemento personal, en 2018 y 2019, de forma inversamente proporcional a su cuantía con el fin de equiparar progresivamente las retribuciones individuales de menor cuantía a aquellas de mayor cuantía.

En el caso de que en los años 2018 y 2019 no hubiera resto suficiente en tal complemento, la diferencia total o parcial hasta garantizar el salario base previsto en las tablas del anexo, sería complementada por la empresa.

Se establece la obligación de la empresa de abonar al trabajador la retribución mensual correspondiente a cada mes devengado, antes del día 5 del mes siguiente del de devengo.

Se fijan dos pagas de carácter extraordinario por cada año natural de trabajo, que serán devengadas con carácter anual, del 1 de julio al 30 de junio, la de verano, y del 1 de enero al 31 de diciembre, la de Navidad.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su salario devengado hasta la fecha de su solicitud.

Artículo 38. *Estructura de las Retribuciones.*

- A) Salario Base.
- B) Complementos:

b.1) De puesto de trabajo:

- Plus de responsable o coordinador.
- Plus de trabajo nocturno.
- Plus Fin de semana y Festivos.
- Plus de Idiomas.

b.2) De cantidad o calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias.

b.3) De vencimiento superior al mes:

- Paga de Navidad.
- Paga de Verano.

A) Salario Base: Se entenderá por la retribución correspondiente en cada una de las funciones 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.

B) Complementos:

b.1) Puesto de trabajo:

1. Plus de responsable: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su posición, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto del 10 por 100 de su salario base.

Este plus se abonará mientras tenga asignadas estas funciones y las realice, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por cualquier causa, sin que en ningún caso pueda considerarse un plus consolidable

2. Plus de nocturnidad. Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas.

Se acuerda abonar a los trabajadores, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada en horario nocturno de 0,90 € para el año 2017, 2018 y 2019.

3. Plus fin de Semana y Festivos: Se acuerda abonar a los trabajadores, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos de 0,25 € para los años 2017, 2018 y 2019. A efectos de cómputo será a partir de las 00.00 h. del sábado a las 24.00 h. del domingo y en los festivos, de las 00.00 h. a las 24.00 h. de dichos días trabajados.

No será abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar esos días.

4. Plus de idiomas. Se establece el abono de un plus de idiomas, cuya cuantía no podrá ser inferior a 1.15 € / hora trabajada durante los tres años de vigencia del convenio, para aquellos trabajadores que, de forma habitual, deban utilizar a requerimiento de la empresa, y para el mejor desarrollo de los concretos servicios que se presten para un cliente determinado, más de un idioma y sea requisito sine qua non para la prestación de

servicio contratado. No se abonará este plus en el caso de que se trate de idiomas de ámbito autonómico dentro del estado español.

b.2) De cantidad o calidad de trabajo:

1. Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 27 del presente convenio colectivo.

b.3) De vencimiento superior al mes:

1. Paga de junio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio, siendo el importe de una mensualidad del salario base y, en su caso, el Complemento de Antigüedad Consolidado de quien lo tuviera a 31/12/2016 en el marco de lo previsto en el artículo 40.

2. Paga de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre, siendo el importe de una mensualidad del salario base y, en su caso, Complemento de Antigüedad Consolidado de quien lo tuviera a 31/12/2016 en el marco de lo previsto en el artículo 40.

La empresa, a su elección, podrá pagar las pagas extraordinarias de forma prorrateada entre las doce pagas mensuales o en los meses de julio y diciembre de cada año.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc. serán abonados en la nómina del mes siguiente. En caso de las horas extraordinarias podrán ser compensadas de acuerdo con el artículo 27 del presente convenio.

#### Artículo 39. *Complemento Personal.*

Las partes firmantes reconocen que el establecimiento del salario base en las tablas salariales anexadas al convenio, se ha realizado mediante la absorción y compensación de los conceptos de la nómina a fecha 31/12/2016, a través de la supresión de los pluses de transporte, vestuario, actividad y la denominada paga de beneficios (paga chica) que se venía percibiendo, en su caso, por los trabajadores, de acuerdo con lo indicado en el preámbulo de este convenio, pasando el exceso de la diferencia que supere al salario base establecido en las tablas salariales para cada uno de los años de la vigencia de este convenio 2017/2019, a un nuevo «Complemento Personal», abonable en las 12 mensualidades, pactándose la absorción/compensación de dicho complemento personal por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cuales quiera otras causas, incluida la subrogación del personal proveniente de terceras empresas con condiciones económicas más favorables en cómputo anual.

En todo caso, el Complemento Personal regulado en este artículo sustituirá al denominado provisionalmente «Complemento voluntario y/o Complemento voluntario P.», que desde enero de 2017 han venido percibiendo determinados trabajadores en su nómina.

#### Artículo 40. *Complemento de Antigüedad Consolidado (C.A.C.).*

El complemento de antigüedad no se prevé en este convenio y, por tanto, no existe a ningún efecto.

No obstante, a los trabajadores comprendidos en este convenio que lo hayan devengado hasta el 31/12/2016 y que les esté reconocido en nómina, se les abonará un complemento retributivo denominado Complemento de Antigüedad Consolidado (C.A.C.) de cuantía equivalente a que vinieran percibiendo como complemento de antigüedad a 31/12/2016.

Este complemento no será revisable, ni compensable ni absorbible y no sufrirá incremento alguno, suprimiéndose nuevos devengos con carácter definitivo a partir del 01/01/2017.

Artículo 41. *Ayuda por hijo discapacitado.*

La empresa abonará a los trabajadores que tengan un hijo menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33%, la cantidad mensual de 118 € por hijo en esta condición como complemento a la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida. Para el percibo de dicha cantidad, el trabajador deberá aportar el certificado del grado de discapacidad reconocida por el Organismo competente. La ayuda referida será aplicada e igual cuantía durante los 3 años de vigencia del presente convenio.

CAPÍTULO X

**Formación continua y profesional y varios**

Artículo 42. *Formación.*

El personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamiento y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral.

A estos efectos, se constituirá por ambas partes una Comisión Paritaria de formación continua en el plazo de 6 meses, donde se fijarán los objetivos de formación y los contenidos de los planes formativos, adaptados a la actividad de la empresa.

Cuando se efectúe actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas al trabajador en la cuantía establecida en las disposiciones laborales vigentes sobre la materia.

Artículo 43. *De los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.*

1) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio.

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

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

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

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

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

4) El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49.1.m de ET., por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5) A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del E.T., no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6) Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

#### Artículo 44. *Acoso moral y sexual.*

De conformidad con lo previsto en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello.

La Empresa se compromete a remitir a la Comisión Paritaria un borrador de un Protocolo para la lucha contra esta lacra social en el plazo de 6 meses. En el citado protocolo se regulará la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

#### Artículo 45. *Antidiscriminación e igualdad.*

##### Cláusulas generales.

El presente convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los Artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente convenio

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en la empresa comprendida en el ámbito funcional expresado en el Artículo 3.

Las partes afectadas por este convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del estado español.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

##### Cláusulas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalariales, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Ley 33/2002, de 5 de julio de modificación del artículo 28 del Estatuto de los trabajadores, BOE 161, de 6 de julio de 2002.

En el plazo de 6 meses las partes se comprometen a suscribir un Plan de igualdad, a tenor de lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 46. *Inaplicación de las condiciones del convenio colectivo.*

A los efectos del procedimiento de la inaplicación de las condiciones de trabajo se estará a lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Disposición adicional primera.

Todas las materias sobre las que no se haya pactado expresamente en este convenio, se regirán de manera suplementaria por el texto refundido del Estatuto de los trabajadores vigente y la demás normativa aplicable en el ámbito de las relaciones laborales, de tal forma que no se complementará con otros Convenios Colectivos u Ordenanzas Laborales.

Disposición adicional segunda.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo V de este convenio, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 (BOE n.º 46 de 23 de febrero de 2012) para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este convenio, siempre que estos conflictos sean de ámbito estatal.

Disposición transitoria única.

Se precisa, a efectos puramente aclaratorios, que el denominado «Complemento voluntario y/o Complemento voluntario P.», que provisionalmente ha venido figurando en la nómina de determinados trabajadores, desde enero de 2017, en tanto se finalizara la negociación del presente convenio colectivo, ha pasado a denominarse de forma definitiva «Complemento Personal», al que se hace referencia en los textos de los artículos 6, 7, 37 y, especialmente, su regulación y efectos en el artículo 39 del este Convenio Colectivo.

**ANEXO I**

**Tablas salariales 2017**

Grupo Profesional	Salario base mensual – (euros)	Salario base anual – (euros)	Horas nocturnas – (euros)	Horas festivas – (euros)
<b>Grupo Profesional I</b>				
Director.	1.366,56	19.131,84	–	–
Gerente Unidad Negocio.	1.250,00	17.500,00		
<b>Grupo Profesional II</b>				
Oficial administrativo.	785,88	11.002,00		
Auxiliar administrativo.	722,06	10.108,88	–	–
Vendedor.	722,06	10.108,88		
Telefonista.	722,06	10.108,88		
<b>Grupo Profesional III</b>				
Encargado General.	1.180,00	16.520,00	–	–
Supervisor/Inspector.	1.050,00	14.700,00		
<b>Grupo Profesional IV</b>			0.90	0.25
Oficial de mantenimiento.	800,00	11.200,00		
Resto personal Operativo.	722,06	10.108,88		



## Tablas salariales 2018

Grupo Profesional	Salario base mensual – (euros)	Salario base anual – (euros)	Horas nocturnas – (euros)	Horas festivas – (euros)
<b>Grupo Profesional I</b>				
Director.	1.393,89	19.515,46	–	–
Gerente Unidad Negocio.	1.275,00	17.850,00		
<b>Grupo Profesional II</b>				
Oficial administrativo.	801,60	11.222,40		
Auxiliar administrativo.	736,57	10.311,98	–	–
Vendedor.	736,57	10.311,98		
Telefonista.	736,57	10.311,98		
<b>Grupo Profesional III</b>				
Encargado General.	1.203,60	16.850,40	–	–
Supervisor/Inspector.	1.071,00	14.994,00		
<b>Grupo Profesional IV</b>			0.90	0.25
Oficial de mantenimiento.	816,00	11.424,00		
Resto personal Operativo.	736,57	10.311,98		

## Tablas salariales 2019

Grupo Profesional	Salario base mensual – (euros)	Salario base anual – (euros)	Horas nocturnas – (euros)	Horas festivas – (euros)
<b>Grupo Profesional I</b>				
Director.	1.421,77	19.904,78	–	–
Gerente Unidad Negocio.	1.300,50	18.207,00		
<b>Grupo Profesional II</b>				
Oficial administrativo.	817,63	11.446,82		
Auxiliar administrativo.	751,22	10.517,08	–	–
Vendedor.	751,22	10.517,08		
Telefonista.	751,22	10.517,08		
<b>Grupo Profesional III</b>				
Encargado General.	1.227,67	17.187,38	–	–
Supervisor/Inspector.	1.092,42	15.293,88		
<b>Grupo Profesional IV</b>			0.90	0.25
Oficial de mantenimiento.	832,32	11.652,42		
Resto personal Operativo.	751,22	10.517,08		