



CONSEJERÍA DE IGUALDAD Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 22 de octubre de 2008, de la Dirección General de Trabajo, por la que se admite el depósito y se dispone la publicación del Convenio Colectivo extraestatutario suscrito por la empresa "Axom Piqueras, S.L.". (2008063324)

VISTOS los escritos y la documentación presentada relativa al Convenio Colectivo extraestatutario suscrito por la empresa "AXOM PIQUERAS, S.L.", y sus trabajadores, y teniendo en cuenta las siguientes consideraciones jurídicas:

- El Real Decreto-Ley 5/1979, de 26 de enero, por el que se creó el Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (desarrollado por Real Decreto 2756/1979, de 23 de noviembre), estableció como función del citado Instituto "el depósito de los Convenios y demás acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores o entre Sindicatos y Asociaciones Empresariales".
- El artículo 85 de las Ley 50/1984, de 30 de diciembre, por la que se prueban los Presupuestos Generales del Estado para 1985, dispuso la supresión del Organismo autónomo, Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, lo que se materializó en la disposición adicional segunda del Real Decreto 530/1985, de 8 abril, sobre estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que atribuyó las funciones que venía desempeñando el citado organismo a la Dirección General de Trabajo del indicado Ministerio.
- Por Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, se produjo el traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de ejecución de la legislación laboral, siendo una de las funciones traspasadas la relativa al depósito de los convenios y acuerdos colectivos concluidos entre empresarios y trabajadores.
- Aun cuando no existe norma que imponga la publicación de los convenios extraestatutarios, la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en sentencia de 12 de junio 1995, señala que "constituye una decisión no sólo lícita sino conveniente para los intereses afectados, tanto de aquellos beneficiados por sus cláusulas, como por los que, considerándose perjudicados, puedan acudir a las instancias jurisdiccionales competentes en defensa de sus derechos".

En su virtud, esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA :

Primero. Admitir el depósito del Convenio Colectivo extraestatutario suscrito por la empresa "AXOM PIQUERAS, S.L." y sus trabajadores.

Segundo. Disponer su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

Mérida, a 22 de octubre de 2008.

El Director General de Trabajo,
JUAN MANUEL FORTUNA ESCOBAR



CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO DE LA EMPRESA
"AXOM PIQUERAS, S.L."

PREÁMBULO.

El presente Convenio Colectivo de ámbito de Empresa se otorga por la Representación de los trabajadores y la Empresa AXOM PIQUERAS, S.L.

PARTES FIRMANTES.

El presente Convenio es de ámbito exclusivo de la Empresa AXOM PIQUERAS, S.L., se otorga por la Empresa y los Trabajadores.

CAPÍTULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

LEGITIMACIÓN.

Las partes que firman este Convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación indicados en los artículos anteriores, obligando a la Empresa y a los trabajadores en él incluidos durante el tiempo de vigencia. El presente Convenio Colectivo regula las condiciones mínimas de trabajo por las que se regirán la empresa AXOM PIQUERAS, S.L., y los trabajadores pertenecientes a su plantilla al no existir convenio que regule las actividades propias de la empresa.

Artículo 2.

El presente Convenio se aplicará a todos los trabajadores de la Empresa a que se refiere el artículo 1, con exclusión del personal de Alta Dirección cuya relación especial se regula en el R.D. 1382/1985 de 1 de agosto.

Artículo 3.

El presente Convenio tendrá su ámbito de aplicación en toda la Provincia de Badajoz, y vinculará con exclusión de cualquier otro del mismo o distinto ámbito.

El ámbito funcional comprenderá las actividades propias de la empresa consistentes en:

- Absorción de servicios y sistemas de producción.
- Servicios Administrativos.
- Conserjes, ordenanzas, vigilantes y controladores.
- Almacén.
- Azafatas/os - Camareras/os.
- Reparto: conductores y conductores-repartidores.



— Oficios Varios, jardinería y limpieza.

Artículo 4.

El presente Convenio entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura.

La vigencia de este Convenio se establece por un periodo que va desde el día de su publicación en el Diario Oficial de Extremadura, hasta el 31 de diciembre de 2008.

CAPÍTULO II

Artículo 5. Denuncia y prórroga del Convenio.

Cualquiera de las partes firmantes de este Convenio podrá denunciarlo con tres meses de antelación a su terminación, mediante correo certificado a la otra parte. Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

Artículo 6. Prórroga.

En el supuesto que se no produjera denuncia por alguna de las partes firmantes el presente Convenio quedará éste prorrogado automáticamente por años naturales, en este caso se incrementarían todos los conceptos retributivos en el porcentaje de inflación prevista por el Gobierno para el año prorrogado, a excepción de los conceptos graciables que permanecerán en las cantidades establecidas, al no reconocerse, de mutuo acuerdo por la partes, el carácter de cantidades salariales, que surtirá a efectos a partir del día primero del año entrante, por la diferencia, si el porcentaje del IPC real publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), resultara superior al inicialmente previsto.

CAPÍTULO III

CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA, COMPETENCIA Y ABSORCIÓN

Artículo 7. Condiciones pactadas.

Las condiciones pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.

Artículo 8. Competencia y absorción.

Las retribuciones recogidas en este Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, con independencia de su naturaleza u origen.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de aplicación general, sólo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen las aquí pactadas. En caso contrario, serán absorbidas o compensadas por éstas últimas, subsistiendo el



presente Convenio en sus propios términos y sin modificación alguna en relación a sus conceptos, módulos y retribuciones.

Artículo 9. Derechos adquiridos.

Se respetarán las condiciones superiores pactadas a título personal que estén establecidas entre la Empresa y los trabajadores al tiempo de la entrada en vigor de este Convenio y que, con carácter global, excedan del mismo en cómputo anual.

CAPÍTULO IV
CONCURRENCIA

Artículo 10.

Las partes que intervienen expresamente convienen que, de conformidad con el párrafo 2 de los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, es su voluntad no ser afectados por lo dispuesto en actuales o futuros convenios de ámbito distinto o de igual ámbito, a tal fin declaran, que si a pesar de lo convenido anteriormente existiera o pudiera existir concurrencia entre el presente Convenio y cualquier otro de ámbito igual o distinto, como regla general las materias contenidas en el presente Convenio tiene carácter de norma mínima de derecho necesario, salvo en aquellas normas de las que exista remisión a otros ámbitos de negociación y en cuyos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con este contemplada su remisión.

En las materias que así se establezca de forma expresa, el presente Convenio, y en atención a su singular naturaleza, tendrá carácter de norma exclusiva y excluyente.

GLOBALIDAD

Artículo 11.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la Jurisdicción Laboral declarase nulidad de alguno de los acuerdos pactados, las partes negociadoras decidirán, de mutuo acuerdo, la necesidad de negociar dichos acuerdos y aquellos que se vean afectados, bajo el principio de que la nulidad de alguno o alguno de ellos no supone la nulidad de todo el convenio.

CAPÍTULO V
DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y DE LOS TRABAJADORES Y MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 12. Principios de la organización del trabajo.

La organización del trabajo de acuerdo con lo establecido en este Convenio, y de conformidad con la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Dirección de la Empresa.

La Organización del Trabajo tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficacia, calidad, y condiciones de trabajo en el seno de la Empresa.



La consecución de estos fines se posibilitan sobre la base de los principios de buena fe y diligencia de Empresa y Trabajadores.

Los sistemas de organización en el trabajo y su modificación se complementarán, para su eficacia, con practicas de formación adecuada.

Artículo 13. Obediencia y respeto.

Todo el personal debe observar la debida disciplina, respeto y obediencia a sus correspondientes jefes, cumpliendo sus órdenes con la mayor exactitud, y eficacia, acatando las indicaciones que se le hagan llegar, guardando en todo momento respeto y consideración a aquéllos y a sus compañeros de trabajo.

Así mismo, los superiores jerárquicos deberán observar la debida consideración y respeto en sus relaciones para con el personal subordinado a los mismos.

Artículo 14. Facultades de la dirección de la empresa.

La Empresa podrá adoptar los sistemas de racionalización y modernización oportunos, siempre que lo estime necesario, y que tales medidas no se opongan a las disposiciones vigentes en la materia y no perjudiquen los intereses económicos y morales de los trabajadores, respetándose en toda su extensión la legislación aplicable en materia de seguridad e higiene laborales.

Artículo 15. Vigilancia y control.

La dirección de la Empresa podrá adoptar las medidas que estime oportunas sobre vigilancia y control con el fin de verificar el cumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 16. Buena fe.

En sus prestaciones, los firmantes del presente Convenio se someterán a las exigencias de la buena fe.

Artículo 17. Movilidad funcional.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa se realizará conforme a lo previsto en el presente Convenio, respetando en todo caso, el régimen jurídico, garantías y requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Dentro del Grupo Profesional, el grado de requerimientos o de desempeños de las funciones realizadas en cada momento por el trabajador determinarán el nivel retributivo que le sea de aplicación.

La movilidad, cuando implique cambios entre gestión técnica especializada y gestión de servicios de carácter general, podrá realizarse siempre que las nuevas funciones asignadas



sean equivalentes a las de procedencia, entendida la equivalencia en los términos establecidos en el art. 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Movilidad Funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes tendrán que respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en la legislación aplicable.

En consecuencia, los cambios de funciones distintos a lo establecido en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes, o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el art. 41, 1, f) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 18. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas de aplicación, a la formación profesional en el trabajo, a no ser discriminados por razón de sexo, estado civil, raza, edad, condición social, ideas políticas o religiosas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a la intimidad, a la percepción puntual de su remuneración y al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Artículo 19. Obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores tienen como deberes básicos cumplir con las obligaciones concretas de su trabajo, de conformidad con los principios de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene adoptadas por la Empresa, así como cumplir las ordenes e instrucciones de la dirección empresarial en el ejercicio regular de las facultades directivas.

Artículo 20. Equipo, vestuario y útiles.

Los trabajadores cuidarán de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confieran para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolas en perfecto estado de conservación y limpieza, poniendo en conocimiento de la dirección empresarial o de sus representantes todas aquellas faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, con el fin de proceder a su subsanación para mantener como fin último la calidad del servicio prestado por la Empresa.

CAPÍTULO VII

DEL CONTRATO DE TRABAJO

Artículo 21. Del ingreso en el trabajo.

La admisión en el trabajo se efectuará de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia y en ningún caso antes de que el trabajador haya cumplido los 16 años de edad.

**Artículo 22. Pruebas de aptitud.**

La Empresa, previamente al ingreso de todo trabajador, podrá realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas, que se consideren oportunas para comprobar si su grado de aptitud y preparación son adecuados al grupo profesional y puesto laboral que el trabajador vaya a desempeñar dentro de la misma.

Artículo 23. Periodo de prueba.

Se establece un periodo de prueba para todos los trabajadores contratados, sea cual fuere su situación laboral, durante el cual el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría laboral sin que en ningún caso exceda del tiempo fijado en la siguiente escala:

- a) Personal Técnico titulado, 6 meses.
- b) Administrativos, 2 meses.
- c) Mandos Intermedios, 2 meses.
- d) Personal Subalterno, no Cualificado y de Oficios Varios, 2 meses.

Durante el periodo de prueba la situación de Incapacidad Temporal, Maternidad, Adopción o Acogimiento que afecte al trabajador interrumpirá el cómputo del mismo, siempre que así se recoja expresamente en el contrato de trabajo.

Artículo 24. Contrato de trabajo.

La contratación del personal se formalizará por la Empresa, respetando las disposiciones legales aplicables en materia de contratación debiéndose presentar en las Oficinas del INEM. Sin cuyo requisito no tendrá validez, adquiriendo el trabajador la condición de fijo de Empresa.

Artículo 25. Clasificación del personal según su permanencia.

Por la razón de permanencia en la Empresa, los trabajadores se clasificarán en fijos de plantilla, contratados por tiempo u obra determinados, eventuales e interinos.

Son trabajadores fijos de plantilla todos aquellos que se contraten para prestar sus servicios en la Empresa con carácter indefinido, de forma continuada y permanente.

Son trabajadores por tiempo, obra o servicio determinado, los contratados por tiempo cierto o para obras determinadas, siempre que se exprese por escrito el tipo de trabajo a realizar, y las funciones dentro del objeto de la Empresa.

Son trabajadores interinos quienes ingresen en la Empresa con el fin de sustituir al personal fijo en casos de ausencia, como: cumplimiento del servicio militar, excedencia o incapacidad laboral. Los trabajadores interinos al término de su contrato, que deberá formalizarse obligatoriamente por escrito, tendrán derecho a una compensación económica de 6 días de salario por año de servicio.



Son trabajadores eventuales aquellos que sean contratados para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, debiendo formalizarse tales contratos de acuerdo con las directrices marcadas por la legislación que les sea de aplicación.

En los contratos de trabajo del personal contratado por tiempo y obra determinado, interinos y eventuales, deberán consignarse por escrito y en los mismos se hará constar el lugar de trabajo, la duración del mismo y el trabajo a realizar. En los de interinaje, el nombre del sustituido y las causas de la sustitución.

Artículo 26. Formación Profesional.

De conformidad con lo que establece el art. 23 del Estatuto de los Trabajadores y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la Empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, y a los cursos de perfeccionamiento por la propia Empresa u otros Organismos, siempre que unos y otros estén relacionados con la Actividad de su trabajo personal.

Artículo 27. Información.

La Empresa informará con carácter previo a los trabajadores sus planes de formación, quienes podrán emitir informes sobre los mismos, que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

Artículo 28. Contratos de formación.

El contrato de trabajo para formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica, necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de Cualificación.

Los límites de edad para celebrar este contrato serán los establecidos en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución de los trabajadores en formación no será inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo 29. Objetivos.

La Formación Profesional buscara atender, entre otros los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores aplicables a las necesidades del sector.

**Artículo 30. Uniformidad.**

La Empresa podrá decidir sobre uniformar o no al empleado de la finca urbana, siendo a cargo de la misma, en su caso, el coste del uniforme, que se compondrá, como mínimo, de las siguientes prendas:

Cada dos años:

Uniformidad de verano que se entregará antes del 31 de mayo:

- Dos pantalones o faldas de verano.
- Dos camisas de verano.
- Cuatro pares de calcetines o medias de verano.
- Un par de zapatos.
- Una corbata.

Uniformidad de invierno que se entregará antes del 31 de octubre:

- Dos camisas de invierno.
- Dos pantalones o faldas de invierno.
- Cuatro pares de calcetines o medias de invierno.
- Un par de zapatos.
- Una chaqueta.
- Una corbata.

Ha de proveer obligatoriamente cada año de la siguiente ropa de trabajo:

A porteros, conserjes, vigilantes de garaje:

- Mono, buzo, bata o prenda similar.
- Un par de zapatillas de las llamadas deportivas.
- Tantos pares de guantes de goma como precise.

A jardineros:

- Anorak.
- Mono, buzo o prenda similar.
- Un par de botas de agua.
- Guantes.

**Artículo 31. Útiles y herramientas.**

A los trabajadores de la Empresa se les facilitarán los útiles y herramientas precisos para el cuidado y conservación de los servicios que se les hayan encomendado, así como el material necesario para el desempeño de sus funciones. Dicho material será exclusivamente por cuenta de la Empresa y propiedad de la misma, siendo responsables de su mantenimiento y conservación, no pudiendo destinarlo a otros fines que los que le sean propios y los establecidos por la Empresa.

Artículo 32. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar de forma voluntaria en el servicio que prestan a la Empresa, tendrán obligación de ponerlo en conocimiento de la misma según los siguientes plazos de preaviso:

- a) Personal Titulado, 2 meses.
- b) Personal Administrativo y Mandos Intermedios, 1 mes.
- c) Personal Subalterno, no Cualificado y Oficios Varios, 15 días.

El incumplimiento por los trabajadores de la obligación de preavisar con la citada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación a practicar el importe del salario equivalente a 1 día por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 33. Movilidad funcional y geográfica.

Dadas las especiales circunstancias en que se realizan los servicios de la Empresa, la movilidad del personal a su servicio, vendrá determinada por el ejercicio de las facultades organizativas por la misma, comprometiéndose la Empresa a llevar a cabo dichas funciones de la manera más racional y adecuada posible de acuerdo con los fines productivos de la misma, haciendo la distribución de su personal entre los diversos lugares de trabajo, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos, pudiendo la Empresa, en caso de necesidad demostrada, destinar a los trabajadores a realizar funciones de distinta categoría profesional, reintegrándose al trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que lo motivó. En todo caso, los citados cambios no supondrán modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

La movilidad cuando implique cambios entre gestión técnica especializada y gestión de servicios de carácter general, podrá realizarse siempre que las nuevas funciones asignadas sean equivalentes a las de procedencia, entendida la equivalencia en los términos establecidos en el art. 22.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La movilidad funcional realizada de mutuo acuerdo entre las partes, habrá de respetar lo establecido con carácter general en este Convenio y en legislación aplicable.

En consecuencia, los cambios de funciones distintos de lo establecido en los apartados anteriores requerirán acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas



para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de conformidad con lo establecido en el art. 41.1 g) del Estatuto de los trabajadores.

Artículo 34. Trabajos de superior e inferior categoría.

Los periodos para la realización de trabajos de categoría superior se ajustarán conforme establece el apartado 4.º del artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. Ascensos.

Las vacantes que se produzcan en el seno de la Empresa, se cubrirán teniendo en cuenta en todo caso la formación, méritos y antigüedad del trabajador así como las necesidades organizativas del empresario.

CAPÍTULO VIII
DEL PERSONAL

Artículo 36. Clasificación y definición del personal.

Los grupos y niveles consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación para la Empresa de tener cubiertos todos los cargos enumerados si las necesidades de la misma no lo requieren. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo A): Personal titulado-Directivos.

Grupo B): Personal no titulado.

Grupo C): Personal administrativo.

Grupo D): Personal y Mandos Intermedios.

Grupo E): Personal Subalterno.

Grupo F): Personal de Oficios Varios.

Grupo G): Personal no Cualificado.

Dentro de cada Grupo, igualmente a título enunciativo y con la salvedad recogida en el primer párrafo del presente artículo, se establecen las siguientes Categorías:

Grupo A):

Personal directivo.

Personal titulado.

Grupo B):

Encargado General.

Jefe de Servicios.

Jefe de Zona.



Grupo C):

Jefe Administrativo o de Negociado.

Contable.

Oficial 1.ª Administrativo.

Auxiliar Administrativo.

Recepcionista-Telefonista.

Grabador de Datos.

Aspirante Administrativo.

Cobrador.

Botones.

Grupo D):

Jefe de Almacén.

Supervisor.

Jefe de Equipo.

Grupo E):

Vigilante-Controlador.

Vigilante de Garaje.

Ordenanza.

Conserje.

Chófer o Conductor.

Jardinero.

Grupo F):

Personal de Oficio, 1.ª, 2.ª y 3.ª.

Ayudante de Oficio.

Grupo G):

Ayudante de Almacén

Mozo de Almacén.

Mozo.

Limpiadora.

Cristalero.

GRUPO A) PERSONAL TITULADO. DIRECTIVO.

Es el trabajador que, con título adecuado y amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección de los trabajos propios de su titulación o conocimientos específicos, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.

**GRUPO B) PERSONAL NO TITULADO:**

Encargado General. Es el trabajador mayor de edad que a las órdenes directas de la Dirección de la Empresa y que por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, asumirá la planificación, programación y control, así como la orientación, dirección y unidad de la Empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las Zonas y Equipos productivos de la misma.

Jefe de Servicios. Es el trabajador mayor de edad que a las órdenes directas del Encargado General, sustituyendo a éste en sus ausencias, siendo el responsable del cumplimiento de las directrices marcadas por el Encargado General. Tiene a su cargo la distribución y control y responsabilidad de la verificación de todos los puestos de trabajo de la Empresa, dependiendo de él los Jefes de Zona, Supervisores y Jefes de Equipo, siendo el responsable directo de cada puesto de trabajo a través de los Jefes de Zona, Supervisores y Jefes de Equipo, emitiendo informes relativos a los puestos de trabajo, así como de las incidencias que se produzcan para su traslado a los Órganos competentes.

Jefe de Zona. Es el trabajador mayor de 18 años que, a las órdenes inmediatas del Jefe de Servicios, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo, emitiendo informe sobre el desarrollo de los distintos trabajos realizados, prestación de servicios y de cuantas anomalías e incidencias sean observadas en los mismos.

GRUPO C) PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Jefe de Negociado o Jefe Administrativo. Es el trabajador mayor de edad que, con conocimientos y práctica suficientes, tiene la responsabilidad directa de la oficina de la Empresa, dependiendo de él todas las secciones administrativas a las que imprime la unidad.

Contable. Es el trabajador mayor de edad que por sus especiales conocimientos contables y por su práctica contrastada, tendrá la responsabilidad de la llevanza de los aspectos contables y financieros de la Empresa y de las distintas secciones en que ésta se divida, contando para ello con los medios humanos y materiales que la misma le proporcione.

Oficial 1.ª Administrativo. Es el empleado mayor de edad que actúa a las órdenes directas del Jefe Administrativo y que tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudios, preparación y condiciones adecuadas, desempeñando bajo su propia responsabilidad trabajos que requieren alto grado de iniciativa y perfección.

Auxiliar Administrativo. Es el trabajador mayor de edad que desempeña trabajos administrativos con elementos, conocimientos teóricos y prácticos, supervisado por sus superiores.

Recepcionista-Telefonista. Es el trabajador mayor de 18 años de edad que está al cuidado y servicio de una centralita telefónica, efectuando las llamadas que le sean encomendadas, recogiendo los mensajes que la Empresa reciba y comunicándolos a los diversos departamentos, llevando así mismo un registro diario de los mismos. También se encargará de la recepción de todas aquellas personas que acudan a la sede de la Empresa y de su atención cuando se encuentren en espera de ser atendidos por personal de otros departamentos.



Grabador de datos. Es el trabajador mayor de edad que, por sus conocimientos y destreza mecanográficos e informáticos a nivel de usuario, desempeñará todo tipo de labor de recopiliación documental de datos reflejados, bien en papel, bien en soporte informático, siguiendo para ello las órdenes directas de cualesquiera de los integrantes del Departamento Administrativo de la Empresa.

Aspirante Administrativo. Es el trabajador con edad comprendida entre los 16 y 18 años que se inicia en los trabajos administrativos para alcanzar la necesaria capacitación profesional.

Cobrador. Es el trabajador mayor de edad que realiza todo género de cobros y pagos por delegación, debiendo emitir informe diario de la labor realizada y practicando también diariamente, las liquidaciones de los recibos entregados.

Conserje. Es el trabajador mayor de edad, que sin tener casa-habitación procedente de la categorías de ordenanza, que desempeña las funciones de control y vigilancia del edificio o inmueble que sea destinado encargándose de la recepción y reparto de la correspondencia, así como se hará cargo de los encargos que vengan a nombre de los propietarios de la finca, tendrá a su cargo el control de la limpieza del inmueble, recogida de bolsas de basuras y retirada de los cubos de basura al lugar destinado para ser vaciados en los camiones municipales destinados al efecto, informar por medios de partes semanales a sus respectivos superiores y si se tratase de cuestiones puntuales directamente a la Empresa.

Ordenanza. Es el trabajador mayor de edad, cuya misión será llevar a cabo los recados y encargos, preferentemente dentro y fuera del centro de trabajo, que le pudieran encomendar sus superiores, recogiendo y entregando correspondencia a los departamentos correspondientes y orientando al público que requiera sus servicios.

Botones. Es el trabajador mayor de dieciséis años o menor de dieciocho, al mando del Ordenanza que realiza labores de reparto dentro o fuera del local, reparto de correspondencia a los distintos departamentos.

El botones que al cumplir los dieciocho años no haya pasado a la clase de administrativo, ingresaría automáticamente en la de ordenanza al llegar a dicha edad, si hubiera vacante, y de no haberla, quedará, si así lo desea, en la categoría de botones, incrementándose su sueldo con el 75% de la diferencia entre el sueldo que percibía como botones y el que le corresponda como ordenanza.

GRUPO D) PERSONAL Y MANDOS INTERMEDIOS.

Jefe de Almacén. Es el trabajador mayor de edad encargado del almacenaje de vestuario, maquinaria, útiles y demás productos necesarios para realizar el objeto de la Empresa, cuidando de su recepción, coordinación y despacho, registrando el movimiento habido durante la jornada en los libros correspondientes, comunicándolo al Jefe de Servicios en cuanto a los movimientos que impliquen algún tipo de reposición de tales útiles u objetos.

Jefe de Servicios, es el trabajador mayor de edad que tiene a su cargo la distribución y control de y responsabilidad de la verificación de todos puestos de trabajo de la Empresa, dependiendo de él, los Jefes de Zona y Supervisores, siendo el responsable directo de la distribución de cada puesto de a través de los Jefes de Zona y Supervisores, emitiendo informes relativos a los puestos de trabajo, así como de las incidencias que se produzcan para su traslado a los Órganos competentes.



Jefe de Zona. Es el trabajador mayor de 18 años que, a las órdenes inmediatas del Jefe de Servicios, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo, emitiendo informe sobre el desarrollo de los distintos trabajos realizados, prestación de servicios y de cuantas anomalías e incidencias sean observadas en los mismos.

Supervisor. Es el trabajador mayor de 18 años que, a las órdenes inmediatas del Jefe de Servicios y Jefe de Zona, tiene como misión la inspección de los centros de trabajo, emitiendo informe sobre el desarrollo de los distintos trabajos realizados, prestación de servicios y de cuantas anomalías e incidencias sean observadas en los mismos.

Jefe de Equipo. Es el trabajador mayor de edad que, a las órdenes inmediatas del Jefe de Servicios y del de zona, tiene a su cargo el control de 10 o más trabajadores, distribuyendo el trabajo entre ellos e indicándoles el modo de llevarlo a cabo, teniendo a su cargo además la buena distribución del material, maquinaria y útiles de limpieza, así como la buena utilización de los mismos, reflejando en partes diarios la producción y rendimiento del personal bajo sus órdenes, además de la calidad de los servicios prestados, remitiendo dichos partes al Jefe de Servicios y al Jefe de zona así como informándole de las incidencias del personal o de cualquier índole que se produzcan durante cada jornada.

GRUPO E) PERSONAL SUBALTERNO.

Vigilante-Controlador. Es el trabajador mayor de 18 años cuyo cometido consiste en vigilar, controlar y garantizar el orden del inmueble que le sea asignado, y más concretamente, en las zonas comunes del mismo y en los establecimientos comprendidos en las citadas zonas. También asumirá para ello el control de acceso de personas, prestando atención a la seguridad de las que haya en el edificio y en sus establecimientos. Vendrá obligado, al final de su jornada a dar parte por escrito en el que consten toda clase de incidencias y anomalías acaecidas durante la misma, debiéndolo entregar al Supervisor u otro superior que le sea indicado por la Empresa.

Vigilante de Garaje. Es el trabajador mayor de edad que realizará labores de vigilancia y control de personas y vehículos de cualquier tipo en los espacios destinados a garajes y aparcamientos de los edificios donde preste sus servicios, realizando labores de control y reflejo de incidencias de la misma forma que los Vigilantes Controladores.

Chófer o Conductor. Es el empleado mayor de edad y en posesión del carné de conducir correspondiente a la clase de vehículo de que se trate, que realizará funciones de reparto, tanto de mercancías propias como de terceros, distribución del personal, materiales y maquinaria entre los diferentes centros de trabajo. Vendrá obligado a comunicar de forma inmediata a la Empresa en la persona de su Supervisor o cualquier otra persona designada por la misma, toda incidencia que con motivo de la circulación se produzca a lo largo de su jornada.

Jardinero. Es el trabajador mayor de edad que, se encarga de la limpieza, cuidado, podado, corte de césped y reposición de cualquier tipo de plantas existentes en los jardines, realizando las labores de riego y demás propias del ámbito de la jardinería que le sean encomendadas.

GRUPO F) PERSONAL DE OFICIOS VARIOS.

Personal de Oficio de 1.^a, 2.^a y 3.^a. Es el trabajador mayor de 18 años que ejecuta trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje. Están comprendidos en



esta categoría (siempre a título enunciativo) los ebanistas, barnizadores, electricistas, mecánicos, pintores, albañiles, etc.

Ayudante de Oficio. Es el trabajador mayor de 18 años que, previo el oportuno aprendizaje, tenga aptitud para realizar trabajos sencillos propios del oficio y que normalmente colabora con los profesionales del mismo, siguiendo sus inmediatas órdenes e indicaciones.

GRUPO G) PERSONAL NO CUALIFICADO.

Mozo de almacén. Es el trabajador mayor de edad que realiza las funciones de mozo referidas al espacio definido como Almacén sin constituir propiamente oficio ni implicar especialidad importante, exigen, sin embargo, cierta práctica en su ejecución, entre dichos trabajos se comprenden los de enfardar o embalar con las operaciones preparatorias de disponer los embalajes y elementos precisos, recontar, estibar y clasificar las piezas recibéndolas o entregándolas contra vales y otros documentos análogos y cualesquiera otros trabajos semejantes, que está directamente subordinado a las órdenes e indicaciones del Encargado del almacén.

Mozo. Es el trabajador mayor de 18 años, encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiera únicamente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

Limpiador/a. Es el trabajador mayor de 18 años, hombre o mujer, que ejecuta las tareas de fregado, desempolvado, barrido, pulido, manualmente con útiles tradicionales o con elementos electromecánicos o de fácil manejo, considerados como de uso doméstico, aunque sean de mayor potencia, de suelos, techos, paredes, mobiliario, etc., de locales, recintos y lugares.

Cristalero/a. Es el trabajador/a que ejecuta la limpieza de cristaleras, puertas de cristales, ventanas, desde el interior o exterior de los mismos, o en escaparates, sin que se requieran para la realización de tales tareas más que la atención debida y la voluntad de llevar a cabo aquello que se ordene, con la aportación de un esfuerzo físico esencialmente.

TÍTULO SEGUNDO

JORNADA DE TRABAJO, DESCANSO, VACACIONES, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

CAPÍTULO VIII

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 37. Duración máxima.

La jornada de trabajo efectivo para todo el personal adscrito a la Empresa y por ello, sujeto al presente Convenio, será de cuarenta horas semanales en jornada partida, o treinta y nueve horas semanales en jornada continuada.

Cuando por razones justificadas sea necesario el cambio de horario la empresa y los trabajadores acordarán la modificación del mismo, sin que presuponga alteración de las condiciones del contrato de trabajo.

Artículo 38. Descansos.

Los trabajadores tendrán un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá la tarde del



sábado, o en su caso la mañana del lunes y el día completo del domingo. La duración del descanso semanal de los menores de 18 años, será, como mínimo de dos días ininterrumpidos.

CAPÍTULO IX

VACACIONES

Artículo 39. Vacaciones.

Todos los trabajadores incluidos en el presente Convenio, disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones.

El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho al disfrute o cobro de la parte proporcional que le corresponda.

Dada la peculiar naturaleza de las actividades a que viene a dedicarse la Empresa, las vacaciones se fijarán de acuerdo con las necesidades de la misma, pudiéndose disfrutar en dos periodos de quince días naturales cada uno, que empezaran el primero el día 16 de mayo y el segundo el día 16 de octubre.

Durante la segunda quincena del mes de diciembre de cada año, la Empresa y la representación de los trabajadores, fijarán el calendario laboral, así como las fechas para el disfrute de las vacaciones, entregando a cada trabajador copia del mismo, contando éstos en cuanto se refiere al disfrute de sus vacaciones, con treinta días naturales para manifestar su disconformidad y proponer a la Empresa fechas distintas a las señaladas.

CAPÍTULO X

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

Artículo 40. Licencias retribuidas.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a percibir el salario base más lo que le corresponda por antigüedad, por los motivos y tiempo siguiente:

1. Por el tiempo preciso con justificación del mismo, con el correspondiente visado del facultativo, cuando, por razón de enfermedad, el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
2. Quince días por razón de matrimonio.
3. Dos días en los casos de nacimiento de un hijo, enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
4. Un día por traslado de domicilio habitual.
5. Un día por matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge.
6. Un día por bautizo de hijo o nieto.
7. Las horas necesarias para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.



8. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo de tiempo determinado, se estará a lo que disponga dicha norma en cuanto a duración y compensación económica por razón del mismo.

Artículo 41. Maternidad, cuidado de familiares y lactancia.

De conformidad con lo establecido en la Ley del Estatuto de los Trabajadores tendrán derecho a:

1. Un periodo 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, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.
2. Tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia, para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen,



la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

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

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.



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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

4. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
5. 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.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

6. En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas



más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será, asimismo, de dieciséis semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de seis años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias y experiencias personales, o que, por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los apartados anteriores o de las que correspondan en caso de parto múltiple.

Los periodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador afectado, en los términos que reglamentariamente se determine.

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

7. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
8. Incluido en apartado 3.
9. Protección de la maternidad. Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha Ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del



médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 42. Licencias no retribuidas.

Además de las actualmente establecidas por la legislación laboral, los empleados podrán disfrutar de una licencia sin retribución de hasta siete días al año por periodos no inferiores a dos días y sin que el disfrute de la misma pueda coincidir con principio o final de cualquier tipo de licencias, vacaciones, festivos, etc.

La Empresa concederá este tipo de licencias siempre que haya causa justificada y lo permita la organización del trabajo.

Tanto la petición del trabajador, como la concesión por parte de la Empresa, deberán efectuarse por escrito y aduciendo la justificación oportuna.

Artículo 43. Excedencias.

Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. Las peticiones de excedencias serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de dos meses, teniendo en cuenta la necesidad del trabajo y aquellas otras peticiones que se fundamenten en terminación de estudios, exigencias familiares y otras de naturaleza análoga.

**Artículo 44. Excedencias forzosas.**

Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al computo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección de cargo público, que impida su asistencia al trabajo. el regreso a la empresa deberá solicitarse en el plazo de un mes, una vez terminada la misma, computándose a este efecto la antigüedad en la empresa.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales, tendrán derecho a la excedencia forzosa con reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo de incorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

Artículo 45. Excedencias voluntarias.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses, y no mayor a cinco años.

Artículo 46. Excedencias especiales.

Habrá lugar a una excedencia especial cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

1. Enfermedad o accidente que dé lugar a la situación de Incapacidad Temporal. Cesará el derecho de reserva si el trabajador es declarado en situación de Invalidez Permanente o Gran Invalidez.
2. Prestación del Servicio Militar voluntario por el tiempo máximo de tres años.

CAPÍTULO XI
MATERNIDAD

Artículo 47.

Permiso por parto, adopción, lactancia, cuidado de hijos, mujer embarazada y situación de guarda legal.

En todos los casos citados, la Empresa respetará los derechos que al trabajador se le reconocen en el artículo 41 del presente Convenio, al cual en este punto se hace remisión expresa e íntegra.

CAPÍTULO XII
SALUD LABORAL Y SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 48. Salud laboral.

La Empresa cumplirá y hará cumplir en sus distintos centros de trabajo lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en la Orden que desarrolla el Reglamento de Prevención de Riesgos. Los trabajadores tienen derecho a participar en la Empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, eligiendo un Delegado de Prevención, con las competencias y facultades reconocidas en el art. 36 de la citada Ley.

**Artículo 49. Seguridad e higiene en el trabajo.**

Se nombra un Vigilante de Seguridad e Higiene con las competencias reconocidas a los Comités de Seguridad e Higiene en el Trabajo, cuyas funciones serán las siguientes:

- a) Promover en el Centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.
- b) Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- c) Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene o instituciones públicas dedicadas a estas funciones en la implantación o inspección de medidas de protección individual o colectiva para el Centro de trabajo.
- d) Deberá ser informado por la dirección de la Empresa de todas las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades de los respectivos Centros de trabajo en materia de seguridad e higiene, teniendo la facultad de proponer las actuaciones o modificaciones pertinentes al plan de seguridad.
- e) Podrá proponer la paralización de una unidad u obra en el sólo supuesto de riesgo para las personas o las cosas, debiéndolo poner en inmediato conocimiento de la dirección técnica de la obra y de los servicios técnicos de seguridad de la Empresa, quienes decidirán conjuntamente lo que proceda y que serán los únicos competentes para adoptar las medidas pertinentes que en cada caso se requieran.
- f) Llevará una estadística sumaria de las medidas adoptadas, accidentes, órdenes de seguridad dadas, requerimiento a los trabajadores resistentes a la adopción de medidas de protección individual o colectiva, actuaciones inspectoras y sanciones que pudieran imponerse a los trabajadores por omisión de los elementos de seguridad.

La información resultante se dará a conocer a todo el personal mediante su inserción en el tablón de anuncios.

Artículo 50. Reconocimiento médico anual.

Los trabajadores afectados por este Convenio y con cargo a la Empresa, se someterán a un reconocimiento médico anual que podrá ser realizado por la Mutua Patronal que cubre el riesgo de accidentes de trabajo, o por la Entidad que en su día se designe, quedando obligados todos los trabajadores a someterse a dicho reconocimiento.

Artículo 51. Incapacidad temporal.

Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. En las enfermedades sin baja con aviso al empresario, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que ese beneficio pueda exceder de cuatro días al año. Lo señalado



en ese punto será computable a los efectos establecidos en el punto 2 de este precepto para las enfermedades o accidentes a que se refieren los apartados a), b) y c).

2. Las empresas complementarán las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social, en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:

a) Enfermedades o accidentes de duración inferior a cuatro días: En caso de enfermedad justificada, con aviso al empresario, y sin perjuicio de los derechos que por las disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario, sin que este beneficio pueda exceder de cuatro días por año. A efectos del cómputo del plazo de los cuatro días deberán tenerse en cuenta los que se hubiesen disfrutado con arreglo al punto 1.

b) Enfermedades o accidentes de duración de hasta treinta días desde la fecha de la baja y por una duración máxima anual de cuarenta y cinco días en cada año natural.

Durante los cuatro primeros días el 50% de la base reguladora:

1.º En el caso de que el trabajador con anterioridad a esta baja hubiese tenido otras bajas en las que hubiera agotado los cuatro días a que se refiere el punto 1 y el apartado a) de este punto, la empresa no abonará nada.

2.º En el caso de que el trabajador con anterioridad a esta baja hubiese tenido otras bajas en las que no hubiese agotado los cuatro días a que se refiere el punto 1 y el apartado a) de este punto 2. En este caso la empresa sólo pagará con el 100 por 100 del salario los días que resten para completar los cuatro.

3.º En el caso de que el trabajador con anterioridad a esta baja no hubiese tenido otras bajas, la empresa abonará estos cuatro días con el 100 por 100 del salario.

Durante los días 5 al 30 inclusive, la empresa abonará al trabajador:

Hasta el día 15 de la baja, el 60 por 100 de su base de cotización a la Seguridad Social en el mes anterior a la baja.

Desde el día 16 hasta el 20, el 35 por 100 de dicha base.

Y desde el día 21 hasta el día 29, complementará la prestación de Seguridad Social con el 25 por 100 de dicha base.

c) Enfermedades o accidentes no laborales de más de treinta días: Durante los treinta primeros días se aplicará lo dispuesto en el apartado b) de este punto 2.

Desde el día 31 hasta el 270 la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social en un 25 por 100. Desde el 271 en adelante sólo se cobrará la prestación de la Seguridad Social.

d) En caso de varias enfermedades o accidentes no laborales de más de treinta días: Sólo abonará los complementos de los puntos 1 y 2 durante un máximo de nueve meses al año.



CAPÍTULO XIII
CESES Y JUBILACIONES

Artículo 52. Cese de los trabajadores.

El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso le serán descontados quince días de salario o un día por cada uno que falte hasta el máximo de quince días.

Artículo 53. Jubilación de los trabajadores.

Los trabajadores que se jubilen antes de los sesenta y cinco años de edad, y tengan una antigüedad mínima en la empresa de seis años de servicios, percibirán la gratificación equivalente a cuatro mensualidades de su retribución real.

CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 54. Salario.

Se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como trabajo.

Artículo 55. Salario base.

Los salarios que perciban los trabajadores afectados por este Convenio y en razón a las categorías profesionales existentes en el mismo, se consignan en el Anexo I, para el año 2008 y se devengará durante todos los días laborables y permanecerá inalterable en dicho periodo. Para el año 2009 se aumentarán los salarios del Anexo citado, así como los complementos salariales recogidos en este Convenio, en la variación que corresponda por aplicación del Índice de Precios al Consumo a partir del 1/1/2009.

Artículo 56. Aumentos por años de servicio (antigüedad).

El personal comprendido en el presente Convenio percibirá aumentos periódicos por año de servicio, consistentes en el abono de quinquenios y trienios. Se contemplan 2 trienios iniciales al 3% del salario base de la categoría profesional correspondiente, y hasta 5 quinquenios al 5% del citado salario base.

El abono de los trienios y quinquenios se iniciará en el mes siguiente al de su vencimiento.

Artículo 57. Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho a las gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad por un importe cada una de ellas de treinta días de salario base más complemento de antigüedad.

Dichas pagas extraordinarias se devengarán por días naturales de la siguiente forma:



- a) Paga de Verano, del 1 de enero al 30 de junio.
- b) Paga de Navidad, del 1 de julio al 31 de diciembre.

El importe de dichas pagas, para el personal que en razón de su permanencia, no tenga derecho a la totalidad de su cuantía, será prorrateado según las normas siguientes:

- a) El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre natural, devengará la paga en proporción al tiempo de permanencia en la Empresa durante el mismo.

Artículo 58. Pago del salario.

1. Todas las percepciones se abonarán mensualmente, por periodos vencidos y dentro de los cinco primeros días hábiles siguientes al de su devengo. De mutuo acuerdo entre Empresa y trabajadores, se acuerda que el abono de las gratificaciones extraordinarias se hará efectivo de forma mensual. El trabajador tendrá derecho a percibir quincenalmente anticipos cuya cuantía no será superior al 90% de las cantidades devengadas.
2. La Empresa pagará las retribuciones y anticipos a cuenta de las mismas, mediante cheque, transferencia bancaria u otra modalidad de pago a través de entidad bancaria o financiera. Si la modalidad de pago fuera el cheque, el tiempo invertido en su cobro será de cuenta del trabajador.
3. El trabajador deberá facilitar a la Empresa, en caso de optar por el sistema de transferencia bancaria, los datos necesarios para su domiciliación.

Artículo 59. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable la realización de horas extraordinarias, por lo que se sujetarán a los siguientes condicionantes:

- a) Horas extraordinarias habituales: supresión.
- b) Horas extraordinarias que vengán exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas, seguridad para las personas y las cosas: realización.
- c) Horas extraordinarias necesarias por contratos o periodos puntas, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias de carácter estructural o técnico de la propia naturaleza de la actividad o mantenimiento: se realizarán siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas en la normativa vigente de tal materia.

Artículo 60. Retribución de las horas extraordinarias.

El importe de la hora extraordinaria en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria con un incremento del 20% sobre la hora ordinaria, fijándose el valor de la misma por mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador, pudiéndose compensar por



tiempos equivalentes de descanso retribuido, se entenderá que las horas extraordinarias realizadas y que no hubiesen sido retribuidas, deberán ser compensadas mediante descansos dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 20 al mes u 80 al año, salvo lo previsto en la letra b) del artículo anterior.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 61. Dietas.

El importe de la dieta completa y la media dieta será el siguiente para el año 2008:

Dieta completa: 32 para todos los niveles.

Media dieta: 11 para todos los niveles.

Artículo 62. Plus de trabajos excepcionalmente penosos, tóxicos o peligrosos.

1. Los trabajadores que tengan realizar labores que resulten excepcionalmente penosas, tóxicas o peligrosas, percibirán un incremento del 20% sobre su salario base. Si tales funciones se efectuaran durante la mitad de la jornada o en tiempo parcial, el plus será reducido al 10%.
2. Las cantidades fijadas por este plus, serán respetadas siempre que hayan sido concedidas por los conceptos de excepcionalidad penosidad, toxicidad o peligrosidad. Tampoco vendrá obligada la Empresa a satisfacer estos si estuviesen incluidos en el salario de calificación del puesto de trabajo.
3. Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad, bien sea por el cambio del puesto de trabajo, o por que dejarasen de percibir la misma, dejarán de abonarse los indicados incrementos, no teniendo por tanto carácter consolidable.
4. En caso de discrepancia entre la Empresa y los trabajadores acerca de si un determinado trabajo debe calificarse como excepcionalmente penoso, tóxico o peligroso, se someterán a los órganos competentes mediante resolución fundada y previa los informes técnicos oportunos.

Los incrementos económicos que en su caso se deriven de la resolución dictada por dichos órganos, surtirán efecto a partir de la fecha en que la misma fuese notificada, salvo que la resolución disponga otra fecha.

Dicha resolución será recurrible por las partes de acuerdo con la legislación vigente.

**Artículo 63. Plus de trabajos nocturnos.**

El personal que no fuese contratado para la realización y por razones organizativas de la Empresa tuviese que prestar sus servicios entre las 22 horas y las 6 horas de la mañana, percibirá un plus de trabajo nocturno equivalente al 20% del salario base de su categoría.

Si el tiempo de trabajo en el periodo nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el plus correspondiente a las horas efectivamente trabajadas.

Cuando existan dos turnos de trabajo y en cualquiera de ellos se trabaje solamente 1 hora del periodo nocturno, no será abonada ésta con complemento de nocturnidad.

Este plus no afectará al personal que hubiere sido contratado para un horario nocturno fijo como guardas, vigilantes, serenos, porteros de noche, etcétera, y a aquellos que no les corresponda, con arreglo a lo señalado en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 64. Plus de permanencia y puntualidad.

Con objeto de conseguir una mayor productividad y reducir el absentismo laboral, se establece un plus de permanencia y puntualidad de 6 euros mensuales durante once meses al año.

Dicho plus no se devengará si el trabajador, por cualquier circunstancia no justificada, acumula durante el mes treinta minutos de retraso, o faltase un día al trabajo.

Artículo 65. Plus de actividad.

Se establece un plus de actividad, para todos los trabajadores, de 9 euros mensuales durante once meses al año.

Dicho plus no se devengará si los informes emitidos por los clientes de la Empresa no fuesen favorables o existieren deficiencias en la prestación del servicio.

Artículo 66. Plus de transporte.

PLUS DE TRANSPORTE: Se fija en concepto de plus transporte la cantidad de 15 euros mensuales durante 11 meses al año.

PLUS DE DISTANCIA: Para compensar al trabajador de los gastos que se le ocasionen como consecuencia de la distancia existente entre su domicilio y su centro de trabajo, la empresa le abonará una cantidad mensual en relación a la distancia.

Ambos pluses se devengarán exclusivamente durante el periodo de trabajo efectivo, siendo considerados como pluses extrasalariales a todos los efectos.

Artículo 67. Desplazamiento.

Cuando el trabajador, por motivos del desempeño de su actividad laboral, tuviera que desplazarse fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá, además de lo que corresponda por dietas según este Convenio, una cantidad de 0,23 euros por kilómetro si el desplazamiento lo efectuara en su vehículo propio.



Para el 2009 y siguientes, este plus se verá incrementado en el porcentaje que corresponda según las tablas salariales comprendidas en el Anexo I.

Artículo 68. Plus de domingos y festivos.

Para compensar el trabajo en domingos y festivos, se establece para todo el personal incluido en el ámbito de aplicación del convenio un plus por domingo y festivo trabajado en jornada completa, o proporcional en otro caso, que será de 11 euros para el 2008. Para el 2009 y siguientes, este plus se verá incrementado en el mismo porcentaje que las tablas salariales que se fijen para ese año.

TÍTULO TERCERO
GARANTÍAS SINDICALES

Artículo 69. Delegados de personal.

Los Delegados de personal, dispondrán de cuarenta horas mensuales para gestionar asuntos relacionados con su cargo, y bastará para disfrutarlos la simple comunicación al empresario y posterior justificación. Dispondrán de un tablón de anuncios dentro de la Empresa. Las reuniones promovidas por la Empresa se excluirán del conjunto de las 40 horas semanales.

Recibirá la información con carácter previo a su ejecución en los expedientes de crisis con todas sus variantes, serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general.

Serán asimismo informados y oídos por la Empresa con carácter previo a:

- a) Acerca de los despidos y sanciones.
- b) En materia de reestructuración de plantillas, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

Los Delegados de personal tendrán derecho a informar en horas de trabajo a los trabajadores sin interrumpir el proceso productivo.

TÍTULO CUARTO
PREMIOS, RECOMPENSAS Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO IX
PREMIOS Y RECOMPENSAS

Artículo 70. Premios.

Corresponde a la Empresa o a su representación legal el premiar las acciones verificadas por los trabajadores de la misma en el ejercicio de su trabajo. Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, la laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándole



al propio tiempo para el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa otorgará a sus trabajadores, individual o colectivamente los premios que en este capítulo se establecen, en las circunstancias que se señalan.

Artículo 71. Motivos de los premios.

Se considerarán motivos de los premios los siguientes:

1. Actos heroicos. Serán los que realice el trabajador con grave riesgo de su vida o integridad personal para evitar un accidente o reducir sus proporciones.
2. Actos meritorios. Serán los que en su realización no supongan grave riesgo para la vida o integridad personal para el trabajador, pero representen una conducta superior a la normal, dirigida a evitar o vencer una anomalía en bien del servicio, a defender bienes o intereses de la Empresa o de aquellos para quienes se presta el servicio.
3. Espíritu de servicio. Se estimará como tal cuando el trabajador realice su trabajo, no de un modo rutinario y corriente, sino con entrega total de sus facultades, manifestado en hechos concretos consistentes en lograr su mayor perfección a favor de la Empresa, de sus compañeros de trabajo o de aquellos para quienes se presta el servicio, subordinando a ellos sus comodidades e incluso su interés particular.
4. Espíritu de fidelidad. Existe cuando se acredita por los servicios continuados a la Empresa en un periodo de 25 años sin interrupción alguna, siempre que además no conste en el expediente del trabajador notas desfavorables por la comisión de faltas graves o muy graves.
5. Afán de superación profesional. Se entiende por tal la actuación de aquellos trabajadores que, en lugar de cumplir su misión de modo formulario, dediquen su esfuerzo a mejorar su formación técnica y práctica para ser más útiles en su trabajo o alcanzar una categoría superior.

Artículo 72. Recompensas.

Las recompensas que se establecen para premiar los actos descritos podrán consistir en: premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad, aumento de vacaciones anuales retribuidas, felicitaciones por escrito que se harán públicas, propuestas a los Organismos competentes para la concesión de recompensas tales como nombramientos, medallas y otros distintivos, cancelación de notas desfavorables en el expediente.

La concesión de los premios antes reseñados, excepción hecha de las felicitaciones, se hará por la dirección de la Empresa en expediente contradictorio instruido a propuesta de los jefes o compañeros de trabajo a través de los Delegados de personal.

Artículo 73. Constancia en el expediente.

La concesión de las anteriores recompensas se hará constar en sus respectivos expedientes personales, entregándose suficiente testimonio al trabajador.



CAPÍTULO X
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 74. Faltas y sanciones.

La Empresa podrá sancionar las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores, de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en el presente texto.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia y trascendencia en leve, grave o muy grave.

Artículo 75. Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de quince minutos durante el periodo de un mes, siempre que de estos retrasos no se deriven por la función especial del trabajo, graves perjuicios para la Empresa, en cuyo caso se calificará de falta grave.
2. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad acreditada de haberlo efectuado.
3. Pequeños descuidos en la conservación de las herramientas o del material que la Empresa le ha confiado al trabajador.
4. No comunicar a la Empresa cualquier cambio de domicilio.
5. El abandono sin causa justificada del trabajo, aunque sea por breve tiempo.
6. La falta de aseo o limpieza personal.
7. No atender al público con la corrección y diligencia debida, cuando derivase en perjuicios graves para la Empresa se considerará falta grave.
8. Faltar un día sin la debida autorización o causa justificada.

Artículo 76. Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Mas de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo seis meses o veinte durante el año.
2. Mas de tres faltas sin justificar de asistencia al trabajo durante el periodo de seis meses.
3. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia cuando pueda afectar a la retención del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF). La falta maliciosa en estos casos se considerará como falta muy grave.
4. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.



5. La simulación de enfermedad o accidente, cuando implique falsedad en las circunstancias de la enfermedad o accidente de trabajo y la simulación maliciosa, fingida en su curación.
6. La desobediencia a sus superiores en materia que sea propia del servicio. Si implicare quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, se considerará como falta muy grave.
7. Simular la presencia de otro trabajador fichando o firmando por él.
8. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
9. La imprudencia en acto de servicio, si implicase riesgo de accidente para el trabajador o sus compañeros, o peligro de avería para las instalaciones se considerará como falta muy grave.
10. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la Empresa para usos propios.
11. La reincidencia en faltas leves (excluida la de puntualidad, aunque la misma sea de distinta naturaleza) dentro de un trimestre habiendo amonestación escrita.

Artículo 77. Faltas muy graves.

Se considerarán como faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas no justificadas de asistencia al trabajo cometidas durante el periodo de seis meses o veinte durante el año.
2. El fraude, deslealtad o abuso de confianza, en las gestiones encomendadas.
3. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en primeras materias, útiles, herramientas, maquinaria, aparato, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
4. El robo, hurto o malversación cometidos dentro de la Empresa, así como la condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la misma, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza, respeto a su autor.
5. La participación directa o indirecta en la comisión de delitos, calificada como tal en el Código Penal.
6. Daños ocasionados en las propiedades particulares
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas por sus compañeros de trabajo o personal que resida en las empresa o lugares de trabajo donde se presten los servicios.
8. La embriaguez habitual.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa o a terceras personas.



10. Revelar a elementos extraños a la empresa, datos de reserva obligada.
11. La competencia desleal bajo cualquier fórmula.
12. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de su autoridad, o falta de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros o subordinados y familiares de éstos.
13. El acoso sexual, o la comisión de actos inmorales en los centros de trabajo dentro o fuera de la jornada.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento en el trabajo.
15. El originar frecuentes riñas o pendencias con los compañeros de trabajo.
16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 78. Régimen de sanciones.

Corresponde a la Dirección de la Empresa la facultad de imponer sanciones, de acuerdo con lo determinado en el Estatuto de los Trabajadores, La Ley de Procedimiento Laboral y en este Convenio.

De toda sanción excepto la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, constanding así en su expediente. Asimismo se dará traslado al delegado de personal para su conocimiento y efectos que procedan.

Artículo 79. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la falta cometida, serán las siguientes:

1. Por faltas leves; amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.
2. Por faltas graves suspensión de empleo y sueldo de tres a siete días.
3. Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de ocho a sesenta días y despido.

Artículo 80. Prescripciones.

La facultad de la dirección de la Empresa para sancionar prescribirá:

- A. Por faltas leves a los diez días.
- B. Por faltas graves a los veinte días.
- C. Por faltas muy graves a los sesenta días.



Dichos plazos empezarán a contarse a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 81. Otras acciones.

La sanción impuesta, cuando los hechos hayan causado daños o perjuicios patrimoniales, no impedirán el ejercicio de las acciones de resarcimiento de quien resulte perjudicado.

Artículo 82. Faltas y delitos.

Cuando los hechos sancionados puedan constituir Falta o Delito perseguible de oficio el perjudicado deberá formular la correspondiente denuncia ante la autoridad competente.

Disposiciones adicionales.

Disposición adicional primera. Comisión Paritaria.

Se crea la comisión paritaria prevista en el art. 85, 2, e) del vigente Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia en su cumplimiento.

La Comisión Paritaria estará integrada por un vocal en representación de la empresa y otro en representación de los trabajadores, ambos deberán haber pertenecido a la comisión deliberadora del Convenio.

Disposición adicional segunda. Funciones de la comisión.

Son funciones de la Comisión paritaria:

1. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado, con obligación de presentarse en la empresa para comprobar que existe la alteración denunciada.
2. Interpretación del Convenio y conciliación facultativa en los conflictos colectivos.
3. Arbitraje en los problemas o cuestiones derivadas de este Convenio.

Disposición adicional tercera. Carácter supletorio.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**A N E X O I**

CATEGORÍAS PROFESIONALES	Mensual 2008	EUROS AÑO 2008
GRUPO A		
Personal Directivo	1.081,15	15.136,07
Personal titulado	1.042,27	14.591,79
GRUPO B		
Encargado General	1.003,39	14.047,51
Jefe de Servicios	964,53	13.503,38
Jefe de Zona	893,37	12.507,17
GRUPO C		
Jefe Adtvo. o de Negociado	1.003,39	14.047,51
Contable	964,53	13.503,38
Oficial 1.ª Administrativo	893,37	12.507,17
Auxiliar Administrativo	858,00	12.012,05
Recepcionista-Telefonista	731,50	10.241,07
Grabador de Datos	731,50	10.241,07
Aspirante Administrativo	731,50	10.241,07
Cobrador	731,50	10.241,07
Ordenanza	731,50	10.241,07
Botones	645,51	9.037,12
GRUPO D		
Jefe Almacén	1.003,39	14.047,51
Supervisor	964,53	13.503,38
Jefe de Equipo	893,37	12.507,17
GRUPO E		
Vigilante-Controlador	730,73	10.230,27
Vigilante de Garaje	730,73	10.230,27
Ordenanza	730,73	10.230,27
Conserje	730,73	10.230,27
Chófer o Conductor	815,00	11.410,00
Jardinero	730,73	10.230,27
GRUPO F		
Personal de Oficio 1.ª	815,78	11.420,95
Personal de Oficio 2.ª	779,06	10.906,86
Personal de Oficio 3.ª	767,93	10.751,06
Ayudante de Oficio	730,73	10.230,27
GRUPO G		
Ayudante de Almacén	730,73	10.230,27
Mozo de Almacén	723,24	10.125,38
Mozo	723,24	10.125,38
Limpiadora	730,73	10.230,27
Cristalero	730,73	10.230,27