

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3149 *Resolución de 12 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Randstad Project Services, SLU.*

Visto el texto del I Convenio colectivo de la empresa Randstad Project Services, SLU (código de convenio n.º 90101782012014) que fue suscrito con fecha 17 de febrero de 2014 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los sindicatos UGT y USO que representan a la mayoría de los miembros de los Comités de empresa y Delegados de personal de los distintos centros de trabajo en representación de los trabajadores, 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 1/1995, de 24 de marzo, 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, 12 de marzo de 2014.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE RANDSTAD PROJECT SERVICES (RPS)

17 febrero 2014

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Randstad Project Services, S.L.U. (en adelante, RPS, la Empresa o la Compañía) y la totalidad de su plantilla, resultando de aplicación en todos sus centros, lugares de trabajo y servicios repartidos por todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El ámbito funcional del presente convenio colectivo se encuentra definido por aquellas actividades incluidas dentro del actual objeto social de Randstad Project Services, siendo estas las siguientes:

1. La limpieza de edificios, instalaciones industriales e inmuebles en general cualquiera que fuere su destino, barcos, naves, aeronaves y demás medios de

locomoción, parques, jardines, montes, vías y espacios públicos y privados, urbanos e interurbanos, alcantarillas, conducciones industriales y sanitarias, así como la recogida y transporte de basuras y residuos, inorgánicos y orgánicos, urbanos e industriales (incluso los de procedencia hospitalaria) y la eliminación higiénico-sanitaria, tratamiento o recuperación de los mismos; la higienización de aguas marítimas, fluviales y residuales, tanto urbanas como industriales, y del medio ambiente en general. Servicios de descontaminación de instalaciones radiactivas, sanitarias y Centrales Nucleares.

2. Mantenimiento integral de todo tipo de instalaciones industriales y de edificios en general, incluida la ejecución de obras, mediante trabajos de electricidad de acondicionamiento de aire, calefacción, fontanería, carpintería, pintura, albañilería, mantenimiento de ascensores y apartados de elevación o transporte de cargas, actuaciones en acometidas y redes de distribución interior o exterior de gas y otros combustibles o suministros.

3. Confección de proyectos y ejecución de obras de construcción y restauración de las estructuras y revestimiento de toda clase de edificios y monumentos, su limpieza, impermeabilización, tratamiento, pintado y reconstrucción.

4. La implantación, cuidado y mantenimiento de jardines, zonas verdes y áreas o explotaciones forestales, así como cualquier obra o servicio, que tenga por objeto su conservación (red de riego, iluminación, fuentes, etc.), la ejecución y mantenimiento de caminos forestales, vías de saca y construcción de diques para la prevención de la erosión.

5. Montaje de centrales telefónicas y sistemas de telecomunicación.

6. Prestación de servicios auxiliares en urbanizaciones, fincas urbanas, instalaciones industriales, redes viales, centros comerciales, organismos oficiales y dependencias administrativas, instalaciones deportivas o de recreo, museos, recintos feriales, salas de exposiciones, conferencias y congresos, hospitales, convenciones, inauguraciones, centros culturales y deportivos, eventos deportivos, sociales y culturales, exposiciones, conferencias internacionales, Juntas Generales de Accionistas y de Comunidades de Propietarios, recepciones, ruedas de prensa, centros docentes, parques, instalaciones agropecuarias (agricultura, ganadería y pesca), bosques, fincas rústicas, cotos de caza, recintos de recreo y de espectáculos y, en general, en toda clase de inmuebles y eventos, por medio de conserjes, ordenanzas, bedeles, ujieres, reponedores, repartidores, celadores o controladores, operadores de consola, personal de sala, porteros, recepcionistas, taquilleros (incluyendo recogida de entradas), telefonistas, acomodadores, cobradores, cuidadores, socorristas, azafatas, personal de sala y profesionales afines o que complementen sus funciones, consistentes en el mantenimiento y la conservación de los locales, así como en la atención y servicio a los vecinos, ocupantes, visitantes y/o usuarios.

7. Atención de los servicios de urgencia, prevención, información, centralita de teléfonos, cocina y comedores.

8. Apertura, cierre y custodia de llaves.

9. Encendido, apagado, rearme, manejo, supervisión, entretenimiento, mantenimiento, limpieza y reparación de motores e instalaciones de calor, frío y electricidad, ascensores, conducciones de agua, gas y otros suministros, fluidos o combustibles, sistemas y aparatos de prevención de incendios, compresores e instalaciones automáticas.

10. Explotación de sistemas de comunicación rápida con servicios públicos asistenciales: policía, bomberos, servicios de urgencia, hospitales y centros médicos.

11. Servicios de prevención y lucha contra incendios en general en montes, bosques, fincas rústicas, viviendas e instalaciones industriales y urbanas.

12. Control de calidad de servicios o productos.

13. Cobros y cuadre de caja; confección, recogida y cobro de efectos y/o recibos; gestión de cobros y recaudación ejecutiva.

14. Servicios de asistencia social y sanitaria a los siguientes colectivos: menores, ancianos, minusválidos, familias, infancia, mujeres solitarias con cargas familiares no

compartidas, discapacitados físicos y psíquicos y personas o grupos de población en situación de necesidad, mediante la realización de las siguientes tareas: servicio de ayuda y asistencia a domicilio; teleasistencia domiciliaria y socio-sanitaria; explotación o gestión, total o parcial, de residencias, pisos tutelares, centros de día, comunidades terapéuticas y otros centros de acogida y rehabilitación; traslado y acompañamiento de los colectivos antes citados; hospitalización a domicilio y ayuda médica y de enfermería a domicilio; vigilancia, atención, educación y control de alumnados u otros colectivos durante el desarrollo de la actividad de comedor, en centros públicos o privados de educación.

15. Manipulación, elaboración, condimentación de comidas para servicios de catering.

16. Servicios relacionados con la peletería y confección de prendas de vestir; manipulación de pieles, telas y demás tejidos y fabricación de artículos de vestir o calzar con estos materiales; limpieza, lavado, planchado, clasificación y transporte de ropa y/o calzado.

17. Conducción de vehículos propios o ajenos para servicio de conductor o chófer.

18. Control y vigilancia de exámenes o pruebas de aptitud, así como servicios auxiliares relacionados con la enseñanza.

19. Servicios de apoyo en procesos comerciales o industriales en cualquiera de sus fases.

20. Servicios de marketing, telemarketing, televenta y otras formas de venta de artículos o servicios y realización de estudios de mercado.

21. Supervisión de cajeros automáticos, apertura y cierre de la puerta de la esclusa de acceso al cajero.

22. Control de aditivos y mezclas.

23. Pesaje y control de pesaje de toda clase de bienes muebles.

24. Conservación y reparación de depuradoras, grupos de tratamiento de aguas, equipos barrefondos.

25. Servicios auxiliares informáticos y de asesoría y gestión a personas físicas o jurídicas.

26. La prestación de servicios de asesoramiento, asistencia técnica o comercial y ejecución de trabajos administrativos, técnicos, jurídicos, organizativos, publicitarios e informáticos (incluidos los de desarrollo de programas), a través de especialistas en las citadas materias, y de traductores, intérpretes, proyectistas, mecanógrafos, taquígrafos, telefonistas, distribuidores de publicidad, estenotipistas, operadores de ordenador, programadores y secretarías.

27. La prestación a personas físicas o jurídicas de servicios de consultoría y asesoramiento de empresas en los campos administrativo, técnico, económico-contable, financiero, de organización, marketing, recursos humanos, comunicación e informática y de control y gestión de empresas.

28. La prestación de servicios relacionados con la enseñanza, mediante profesores debidamente titulados en las materias cuya enseñanza se imparte.

29. La prestación de servicios relacionados con la selección de personal, valoración de puestos de trabajo, clima laboral, estudios de plantilla y cualquier otra actividad relacionada con la gestión de recursos humanos.

30. La creación de estrategias para campañas telefónicas así como la planificación, logística y realización de las mismas.

31. Las actividades de emisión y recepción de llamadas por teleoperadores.

32. El arrendamiento de las obras y/o servicios y la prestación de servicios de asistencia técnica empresarial y profesional especializada, dentro de todas las áreas funcionales y productivas de empresas de cualquier sector y actividad, pudiendo prestar servicios y/o realizar dichas obras con personal propio en las propias instalaciones o en las de propiedad de sus clientes.

33. La realización de campañas y prestación de merchandising, promoción, degustación, distribución de muestras y reposición de productos, así como el asesoramiento a empresas en todo lo relacionado con lo anterior.

34. El suministro y/o alquiler a favor de terceros de los medios ofimáticos, bienes de equipo productivos y cualquier equipamiento y material necesario para la ejecución de los servicios y obras contratados, la transmisión y recepción de documentos por télex, fax y la recogida de datos en soportes informáticos.

35. La organización de ferias, congresos y reuniones en general.

36. La prestación de servicios de transporte de viajeros en la modalidad de servicio privado complementario realizado con vehículos con capacidad inferior a nueve plazas, incluido el conductor, de conformidad con lo previsto en la Ley 12/1987, de 28 de mayo, de regulación del transporte de viajeros por carretera mediante vehículos a motor; y la Ley 16/1987, de 30 de julio, de ordenación de los transportes terrestres, así como cualquier otra norma que en el futuro las complemente o sustituya.

37. La realización de toda clase de servicios de transporte de viajeros y mercancías por carretera con cualquier vehículo y carga, públicos y privados, regulares o discrecionales, así como la explotación de los servicios y actividades auxiliares y complementarios necesarios para el uso y mantenimiento de los servicios de transporte, con sujeción a la legislación especial y general que le fuera de aplicación.

38. Actividades de handling

39. Lectura de contadores, corte, mantenimiento, reparación y reposición de los mismos, escucha y transcripción de lecturas, inspección de contadores, toma y actualización de datos y colocación de avisos.

40. Carga, descarga, estiba y desestiba, transporte, distribución, colocación, clasificación, control de almacén, preparación de inventarios, reposición, control de existencias en almacenes y almacenamiento de todo tipo de mercancías.

41. Recogida, manipulación, transporte, reparto, distribución, custodia y entrega de toda clase de paquetes, documentos, catálogos, propaganda y mercancías.

42. Mediciones de temperatura y humedad en viales, y en general, en todo tipo de bienes, muebles e inmuebles, instalaciones públicas y privadas realizando todos aquellos controles necesarios para la conservación y el mantenimiento correcto de los mismos, o de los bienes en ellos depositados o custodiados.

43. Atención, reposición y mantenimiento de equipos, maquinaria y dispensadores.

44. Control y comprobación de grupos electrógenos (presión de aceite, temperatura, voltímetros, armarios eléctricos, compresores, nivel de batería o combustible), instalación de megafonía y audio-video, dotación de cintas de grabación musical, control de paneles eléctricos, neumáticos, manómetros de freno y suspensión de equipos de aire acondicionado, antiblocajes y acoplamientos, revisión de niveles de consumo de agua y combustibles, revisiones y reparaciones de averías y eliminación de cargas de corriente en toda clase de medios de locomoción.

45. Recepción, atraque, amarre y conexión de servicios a embarcaciones.

46. Servicios de publicidad directa, franqueo y curso por correo de impresos publicitarios, propagandísticos y, en general, de todo tipo de documentos y paquetes, por cuenta de sus clientes.

47. Y en general la realización, en cualesquiera ramas de la industria y del comercio, de contratos de arrendamiento de cosas, muebles e inmuebles, así como la ejecución de obras y la prestación de servicios, con o sin aportación de materiales.

48. Gestión y control, a través de un centro informatizado y ampliamente comunicado, de cualquiera de los servicios mencionados en los números anteriores mediante operadores de consola, tanto si son prestados por la propia Sociedad o por terceros.

49. Formación profesional y reciclaje de las personas que presten los servicios expresados en los puntos anteriores.

50. Desarrollo de las actividades integrantes determinadas en los precedentes apartados, bien directamente o bien indirectamente, en todo o en parte, mediante la

titularidad de acciones o participaciones en sociedades con idéntico o análogo objeto social.

51. Así como de toda clase de servicios a clientes externos que en cada momento queden incluidos en su objeto social.

Por consiguiente, el presente convenio resultará de aplicación a aquellas actividades que impliquen servicios, procesos y programas de trabajo para terceros, desarrollados con la dirección y supervisión de RPS.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de RPS, tanto Personal Operativo como Personal de Estructura.

Se entiende por Personal Operativo aquel que, al amparo de una relación laboral, presta sus servicios por cuenta de RPS ejecutando el trabajo asignado y realizando las funciones encomendadas en uno o más servicios de los que RPS desarrolla para sus clientes en virtud del correspondiente encargo mercantil, estando adscritos directamente a la prestación del servicio o servicios que RPS tiene concertado con dichos clientes.

Se entiende por Personal de Estructura aquel que presta sus servicios para RPS como soporte a toda la organización de la empresa, sin estar específicamente vinculado a un concreto servicio concertado con alguno de los clientes de RPS.

Queda excluido de la aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, entendido como aquel que se define en el artículo 1.2 del Real Decreto 1382/1985, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de alta dirección.

Artículo 4. *Ámbito temporal. Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de Enero de 2014 y tendrá una duración de tres (3) años, manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2016, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 5. *Prórroga y procedimiento de denuncia.*

Prórroga: Finalizada la duración del presente Convenio Colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, salvo denuncia en tiempo y forma de alguna de las partes.

Denuncia: Cualquiera de las partes legitimadas para la negociación podrán denunciar el presente Convenio.

Tanto la denuncia como la comunicación de promoción de negociación, que incorporará obligatoriamente la legitimación del promotor, los ámbitos del Convenio y las materias objeto de negociación, deberán formalizarse simultáneamente por escrito y ser notificadas a la otra parte y a la Autoridad Laboral, a efectos de registro, al menos con un (1) mes de antelación a la fecha de vencimiento del Convenio o de cualquiera de sus eventuales prórrogas.

Producida la denuncia, el contenido del Convenio se prorrogará hasta la suscripción de un nuevo texto convencional, tiempo durante el cual se desarrollará la negociación entre las partes de acuerdo con las pautas establecidas a continuación:

1. A partir de la recepción de la comunicación de denuncia y promoción de negociación de nuevo Convenio, se procederá a constituir la Comisión Negociadora en el plazo máximo de un (1) mes.

2. Constituida la Comisión Negociadora, la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecer un calendario de negociación.

3. En cualquier momento a lo largo de la negociación del nuevo Convenio, las partes podrán someter voluntariamente sus discrepancias a los procedimientos de solución de conflictos previstos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laboral (ASAC).

Artículo 6. *Concurrencia de convenios.*

El presente Convenio Colectivo regula, con carácter exclusivo, las relaciones laborales tanto del Personal Operativo como de Estructura de RPS, sin que resulte de aplicación ningún otro Convenio Colectivo o Acuerdo, de Empresa o de Sector, durante su vigencia inicial o prorrogada.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

El articulado del presente Convenio forma un conjunto unitario e indivisible.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase la nulidad de alguna de las cláusulas del presente Convenio, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose las partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 8. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

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

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto, de modo global, y en cómputo anual.

Las mejoras económicas que se establezcan por encima del Convenio a partir de su entrada en vigor podrán ser compensadas o absorbidas con las percepciones de igual naturaleza concedidas por RPS en cualquier momento con carácter voluntario, y por las que se establezcan en el futuro en virtud de disposición legal de cualquier título o rango.

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 9. *Comisión Paritaria.*

1. Objeto.

La Comisión Paritaria será el órgano encargado de la interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo estipulado en el presente Convenio.

2. Composición y funcionamiento.

Dicha Comisión estará integrada paritariamente por tres (3) personas en representación de la empresa y por tres (3) personas en representación de los trabajadores.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la presencia de todos los representantes, presentes o representados. En todo caso, los acuerdos serán adoptados por mayoría.

Las decisiones de la mencionada Comisión, se emitirán en el plazo máximo de treinta (30) días a contar de la fecha en que se reciba el escrito de cualquier interesado por el que se someta una cuestión a la misma, salvo que cualquier otra disposición de rango legal prevea un plazo menor.

El domicilio oficial de la Comisión Paritaria, al cual deberán remitirse todas las comunicaciones que se pretendan con el referido órgano a cualesquiera efectos, se establece en Vía de los Poblados, 9, Edif. Trianon, Bloque B, 5.ª planta, 28033, Madrid.

3. Competencias.

Las competencias de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- a) Las de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación.
- b) Las de vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- c) Las de conocimiento y resolución de las discrepancias producidas durante o a la finalización del periodo de consultas en materia de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Intervenir con carácter previo al planteamiento formal del conflicto, en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio.
- e) Aquellas otras legalmente atribuidas.

Las controversias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria serán sometidas a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en el V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), en los términos previstos en el mismo.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 10. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias, unidades y servicios de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, y siempre de conformidad con lo previsto legal y convencionalmente, la Dirección de la Empresa, a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

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

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

Artículo 11. *Derechos de los trabajadores.*

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

Artículo 12. *Obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de salud laboral y prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, no concurrir con la actividad de la empresa en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Artículo 13. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a los trabajadores, cuando sea necesario, la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea. Su uso será obligatorio, excepto cuando la empresa decida que no es necesaria por las características del servicio, obligándose los trabajadores a mantener las prendas en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen.

Con independencia de lo anterior, en caso de servicios en el exterior se facilitará las prendas de abrigo y de agua, adecuadas a las herramientas y/o vehículos a utilizar. Todas las prendas serán siempre de calidad suficiente y adecuada a la estacionalidad y a las peculiaridades de cada servicio.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, estará obligado a devolver a la misma las prendas que le hayan sido facilitadas.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 14. *Jornada de trabajo.*

La jornada anual de trabajo efectivo durante la vigencia del presente convenio colectivo será de 1.789 horas anuales. El modo de distribución de la jornada se ajustará a las necesidades de cada servicio, respetando en materia de descansos semanales y diarios lo dispuesto en la legislación general, estando expresamente facultada para distribuir el doce (12) por ciento de forma irregular a lo largo del año.

RPS podrá hacer uso de la citada distribución irregular de la jornada cuando el servicio así lo requiera bastando para ello con que preavise al trabajador o trabajadores afectados con cinco (5) días de antelación.

La distribución irregular de la jornada podrá ser utilizada por la empresa para atender los tiempos correspondientes a reconocimientos médicos y formaciones que tengan que ser obligatoriamente realizadas por el trabajador, los cuales serán considerados como tiempo de trabajo efectivo.

Esta distribución irregular de la jornada implica la posibilidad de realizar hasta un máximo de doce horas diarias continuadas de prestación de servicios, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un período de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos. Este período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 15. *Servicios a turnos.*

La empresa podrá establecer una jornada a turnos en función de las características de cada servicio.

Artículo 16. Calendario laboral.

La Empresa confeccionará para cada servicio el calendario laboral conforme a las necesidades del mismo y con respeto de la normativa vigente en la materia y las estipulaciones contenidas en el presente convenio.

Artículo 17. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de la jornada anual establecida en el presente Convenio.

2. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, salvo lo dispuesto en el párrafo siguiente, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de RPS los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

3. Las horas extraordinarias del Personal Operativo se abonarán con independencia de las retribuciones reales que perciba el trabajador. El valor de la hora extraordinaria, así como el valor de la hora extraordinaria correspondiente a día festivo, será el establecido en la tabla siguiente:

Grupos	Valor hora extra – (Euros)	Valor hora extra día festivo – (Euros)
Grupo I	6,47	8,09
Grupo II	6,47	8,09
Grupo III	7,11	10,13
Grupo IV	7,24	10,33
Grupo V	7,24	10,33

4. Ambas partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, que la empresa podrá optar por la compensación de las horas extras por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

CAPÍTULO V**Movilidad geográfica****Artículo 18. Lugar de trabajo.**

La Dirección de la Empresa podrá trasladar a sus trabajadores de centro de trabajo sin necesidad de atender a lo dispuesto en el artículo 19, asignándolos a otros distintos, siempre que dicho movimiento se produzca dentro de la misma localidad.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, 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. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa.

Artículo 19. *Movilidad geográfica.*

Los supuestos de movilidad geográfica, entendiéndose por tales tanto los traslados como los desplazamientos temporales de los trabajadores, se regirán por lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, a excepción de las particularidades señaladas a continuación para cada supuesto.

a) Traslado.

El traslado de trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa en otra localidad, que exija cambios de residencia, requerirá la existencia de alguna de las siguientes razones justificativas:

1. Petición del trabajador o permuta, siempre y cuando la empresa muestre su conformidad.

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.

2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido entre empresa y trabajador.

3. Razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

Se consideraran tales las necesidades del servicio así como aquellas que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por esta razón no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo mutuo acuerdo.

En cualquiera de los tres supuestos anteriormente referidos, el traslado no dará derecho a dietas.

b) Desplazamiento.

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, por necesidades del servicio o por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa en otra localidad, que exijan que estos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas que por su grupo profesional les corresponda hasta la finalización.

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. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, se abonarán durante la vigencia del presente convenio la cuantía de 0,17 euros/km.

CAPÍTULO VI

Permisos, vacaciones y excedenciasArtículo 20. *Permisos retribuidos.*

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

1. Diecisiete (17) días naturales en caso de matrimonio del trabajador, o pareja de hecho debidamente registrada.

2. Dos (2) días laborables en caso de accidente, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica con internamiento del cónyuge, padres, hijos, hermanos, abuelos y sobrinos de ambos cónyuges (incluidas parejas de hecho debidamente registradas). Tales días podrán ser disfrutados mientras permanezca la situación causante. Dos (2) días adicionales en el caso de desplazamiento superior a 200 km.

3. Tres (3) días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos de ambos cónyuges, abuelos y sobrinos (incluidas parejas de hecho debidamente registradas). Un (1) día adicional en el caso de desplazamiento superior a 200 km.

4. Cuatro (4) días naturales en caso de paternidad o adopción de un hijo. En caso de parto múltiple corresponderán cinco días naturales. En ningún caso será acumulable con el permiso derivado de la hospitalización del cónyuge o pareja de hecho, debidamente registrada, con motivo del parto. Un (1) día adicional en el caso de desplazamiento superior a 200 km.

5. Quince (15) días laborables por permiso de lactancia, proporcionales por cada hijo en el supuesto de parto múltiple. Dicho permiso podrá disfrutarse también en los casos de adopción o acogimiento siempre que se trate de niños menores de 9 meses.

6. Dos (2) días naturales por traslado del domicilio habitual.

7. Por el tiempo indispensable, en los siguientes supuestos:

(i) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

– Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

– Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores.

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

(ii) Para la concurrencia a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención del título académico o profesional oficial.

(iii) Para la renovación del permiso o carnet oficial que deba poseer el trabajador, siempre y cuando dicho permiso o carnet resulten indispensables para desarrollar su puesto de trabajo.

(iv) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

8. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

Los apartados de este artículo que hacen referencia a las parejas de hecho, requerirán, para ejercer el derecho, la previa justificación de este extremo mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

B) Los trabajadores tendrán derecho hasta 20 horas retribuidas al año, para asistir a consultas de médicos de la Seguridad Social y privados, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar como justificación el correspondiente «parte de asistencia a consulta», únicamente cuando se den las siguientes circunstancias:

(i) Que el horario del trabajador sea partido y sea imposible asistir a consulta fuera del horario de trabajo.

(ii) Que las circunstancias del centro asistencial impidan adecuar el horario a la jornada del trabajador, bien por no existir facultativos a los que optar fuera de su jornada, bien porque la asistencia médica esté limitada en su lugar de residencia a determinados días y horas fijas.

Para acreditar cualquiera de estos supuestos el trabajador deberá aportar certificación expedida por el Centro Asistencial de la Seguridad Social correspondiente o del Médico privado de que se trate.

No obstante ello, el trabajador se compromete expresamente a adaptar, cuando sea posible, sus horas de visita médica a sus tiempos de descanso.

Artículo 21. Vacaciones.

Las vacaciones serán de 31 días naturales para el personal con al menos un año de actividad laboral en la empresa. En el supuesto de que el periodo de tiempo en la empresa sea inferior a un año se disfrutaran en proporción al tiempo trabajado.

El cómputo de las vacaciones comenzará siempre en día laborable para el trabajador.

El período de disfrute de las vacaciones se fijará de común acuerdo entre el empresario y los trabajadores.

Sin perjuicio de lo expresado, en todo caso, el periodo vacacional se establecerá considerando el servicio concreto que estén prestando los trabajadores y se ajustará al desarrollo de la actividad del cliente.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute de las vacaciones.

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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado y sin que puedan acumularse a las del año en curso.

Artículo 22. *Excedencias.*

1. Voluntaria, forzosa o sindical.

a) Forzosa: 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 en el cargo público. Dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

b) Voluntaria: 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. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes existentes dentro de su mismo grupo profesional y para las funciones que venía desarrollando.

c) Sindical: Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

2. Excedencia por cuidado de familiares.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el 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.

c) Estas excedencias cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, 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.

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

e) El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a este artículo, 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.

f) 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. No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

CAPÍTULO VII

Estructura salarialArtículo 23. *Estructura salarial.*

1. La estructura salarial vigente en la Empresa hasta la aprobación del presente Convenio queda derogada y sin efecto, debiendo ajustarse la totalidad de los salarios de la plantilla a lo dispuesto en este artículo.

2. El régimen retributivo pactado en el presente Convenio queda estructurado en la siguiente forma:

Personal de Estructura.

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales de puesto de trabajo (Plus Responsable de Equipo y Plus de Nocturnidad).
- c) Pagas extraordinarias.
- d) Percepciones extrasalariales: indemnizaciones y suplidos.

Personal Operativo.

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales de puesto de trabajo (Plus Responsable de Equipo y Plus de Nocturnidad).
- c) Pagas extraordinarias.
- d) Plus Transporte.
- e) Plus Vestuario.
- f) Complemento ad personam.
- g) Gratificación extraordinaria.
- h) Percepciones extrasalariales: indemnizaciones y suplidos.

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

3. Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario en cómputo anual que figura en las tablas salariales del Convenio, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente Convenio.

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

5. El abono de las retribuciones correspondientes se efectuará por meses vencidos mediante ingreso en la cuenta bancaria del trabajador y dentro de los cinco días siguientes al mes natural de devengo.

Los conceptos variables tales como plus de nocturnidad y horas extraordinarias serán abonados en la nómina del mes siguiente al de su devengo.

6. Ningún otro concepto distinto de los anteriormente indicados integrará el salario de los trabajadores afectados por el presente Convenio, con absoluta independencia de lo dispuesto al efecto por cualquier otro Convenio de ámbito superior.

7. El resguardo de la transferencia bancaria podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de haberes salariales, si así interesa a la empresa.

Artículo 24. *Salario base.*

Se entenderá por salario base, la retribución correspondiente en cada uno de los niveles profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio.

La cuantía correspondiente al salario base para cada uno de los grupos profesionales regulados en el presente Convenio, en cómputo anual, será la establecida a continuación:

Personal de estructura	Salario base 2014 12 pagas - (Euros)
Grupo I	
Dirección General	16.204,61
Dirección Departamento	16.204,62
Jefatura Departamento	15.148,33
Dirección Área	15.148,33
Titulación de Grado Superior	12.987,00
Jefatura Delegación	12.842,12
Titulación de Grado Medio	12.258,80
Grupo II	
Jefatura de Primera Administrativo	13.384,85
Jefatura de Ventas	13.384,85
Jefatura de Segunda Administrativo (adjunta)	12.534,74
Oficialía de Primera Administrativo	10.972,23
Oficialía de Segunda Administrativo	10.283,07
Ventas	9.755,00
Trabajos Auxiliares de Administración	9.611,39
Atención Telefónica	8.536,36
Aspirante	7.479,79
Grupo III	
Jefatura General de Operaciones	15.148,33
Jefatura de Operaciones	11.646,73
Jefatura de Servicios/Tráfico	10.128,19
Inspección	9.336,85
Personal operativo	Salario base 2014 12 pagas - (Euros)
Grupo I	6.857,33
Grupo II	7.219,67
Grupo III	7.444,74
Grupo IV	8.169,98
Grupo V	8.552,04

Artículo 25. Complementos de puesto de trabajo.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos de puestos de trabajo siguientes:

1. Plus de Responsable de Equipo.

Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su Grupo Profesional, desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando

cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior.

Los trabajadores designados por la empresa para ejercer estas funciones percibirán por este concepto, bajo la denominación de Plus de Responsable de Equipo, la cantidad de 462,78 euros brutos anuales, en 11 mensualidades de 42,07 euros brutos.

Este Plus se abonará mientras se realicen las funciones anteriormente descritas, dejando de percibirse en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

2. Plus de nocturnidad.

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir durante la vigencia del presente convenio un plus nocturnidad de 0,68 euros brutos por hora efectiva de trabajo en día laborable y 0,71 euros brutos por hora de trabajo en día festivo a partir de la firma del presente Convenio durante toda la vigencia del mismo. Este plus será igual para todo el personal de la empresa.

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

Se establece como día festivo el fijado por el calendario laboral para cada servicio conforme a las necesidades del mismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio.

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

Queda exceptuado el abono de este plus el supuesto en el que se hubiera considerado en el cálculo de la retribución pactada la circunstancia de prestación de trabajo en horas nocturnas.

Artículo 26. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, de devengo semestral, que se abonaran de forma prorrateada mes a mes. A este respecto:

La paga extra de verano se devengará desde el 1 de julio hasta el 30 de junio siguiente, y equivaldrá exclusivamente a una mensualidad del salario base previsto en el artículo 24 del Convenio.

La paga extra de Navidad se devengará desde el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, y equivaldrá exclusivamente a una mensualidad del salario base previsto en el artículo 24 del Convenio.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada año percibirá la gratificación en proporción al tiempo trabajado durante el mismo.

Artículo 27. *Percepciones extrasalariales, Plus Transporte, Plus Mantenimiento de Vestuario, Complemento ad personam y Gratificación Extraordinaria.*

1. Percepciones extrasalariales.

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualesquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado.

Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las dietas, kilometraje e indemnizaciones.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales referidos en el artículo 18 del Convenio, percibirán durante la vigencia del mismo, en concepto de dietas, las cantidades siguientes:

9,02 euros en caso de efectuar una comida (comida o cena) fuera del domicilio.
18,03 euros en caso de efectuar dos comidas (comida y cena) fuera del domicilio.
39,07 euros en caso de realización de las dos comidas del día y pernocta fuera del domicilio.

La empresa podrá, si así lo estima conveniente, adelantar al trabajador el importe correspondiente a las dietas que resulten, a partir de la primera dieta completa que se devengue.

2. Plus de Transporte.

Se establece este plus como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso.

Dicho plus se abonará en cuantía de 818,16 euros anuales que se repartirán en doce mensualidades de 68,18 euros.

Este plus se establece únicamente para el personal operativo, encuadrado dentro de los Grupos I, II, III, IV, V (Personal Operativo).

3. Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado.

Dicho plus se abonará en cuantía de 453,12 euros anuales, que se repartirán en doce mensualidades de 37,76 euros.

Este plus se establece únicamente para el personal operativo, encuadrado dentro de los Grupos I, II, III, IV, V (Personal Operativo).

4. Complemento *ad personam*. Supresión del complemento de antigüedad.

Las partes acuerdan suprimir la aplicación en la Empresa del complemento salarial de antigüedad previsto en el artículo 27 del Convenio Colectivo de Umano Servicios Integrales, S.A., publicado en el BOE en fecha 24 de agosto de 2004 (en adelante, Convenio USI), con efectos del día 1 de enero de 2014.

Los importes que viniesen percibiendo los trabajadores en concepto de antigüedad a 31 de diciembre de 2013 quedarán consolidados *ad personam*, pasando a integrar un nuevo concepto salarial denominado «Complemento *ad personam*».

El citado «Complemento *ad personam*» no resultará revalorizable en modo alguno, ni bajo los parámetros establecidos para el complemento de antigüedad en el artículo 27 del Convenio USI, ni a través de la actualización salarial prevista en el artículo 29 del presente Convenio.

En cualquier caso, el «Complemento *ad personam*» no será compensable ni absorbible.

5. Gratificación extraordinaria. Supresión del Plus de Convenio.

Las partes acuerdan confirmar la supresión del complemento salarial denominado Plus de Convenio previsto en el artículo 28.6 del Convenio USI, producida con efectos del día 1 de enero de 2008.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores a los que se les hubiera reconocido a título personal una cantidad similar a la que venían percibiendo como Plus de Convenio cuando finalizó la obligación de efectuar su pago el 31 de diciembre de 2007, bajo el concepto «Gratificación Extraordinaria», seguirán teniendo derecho a su cobro como condición más beneficiosa de carácter individual, en idéntica cuantía a la que se viniese abonando 31 de diciembre de 2013.

La citada «Gratificación Extraordinaria» no resultará revalorizable en modo alguno, ni bajo los parámetros establecidos en el Convenio USI para el Plus de Convenio, ni a través de la actualización salarial prevista en el artículo 29 del presente Convenio.

En cualquier caso, la «Gratificación Extraordinaria» no será compensable ni absorbible.

Artículo 28. *Anticipos.*

Anticipo sobre la nómina: Los trabajadores tendrán derecho a un único anticipo mensual con cargo a su nómina, con un límite del 50 por 100 de la retribución neta correspondiente a dicho mes.

Artículo 29. *Actualización salarial.*

1. A partir del ejercicio 2015 y con efectos del día 1 de enero de cada año de vigencia del presente convenio, se producirá una revisión del salario base establecido en artículo 24 del Convenio, en los términos expuestos a continuación:

a) La Compañía habrá de alcanzar un beneficio neto relativo positivo que, en todo caso, deberá ser superior al obtenido en el ejercicio inmediatamente anterior. Se entenderá por beneficio neto relativo el resultado de dividir el beneficio neto total después de impuestos (resultado del ejercicio) entre las ventas obtenidas (importe neto de la cifra de negocios), todo ello de conformidad con la información contenida en las cuentas anuales de la sociedad.

b) Por cada 0,8 puntos de incremento del beneficio neto relativo respecto al obtenido en el ejercicio inmediatamente anterior, se incrementarán a su vez en 0,25 puntos el salario base previsto en las tablas salariales contenidas en el artículo 24 del Convenio.

c) El cálculo establecido en la presente cláusula resultará de aplicación para la totalidad de vigencia del convenio, debiendo recalcularse anualmente los ratios indicados para su correcta actualización.

2. No obstante lo anterior, en el supuesto de que se produjera una variación negativa del resultado neto relativo respecto al ejercicio anterior, ambas partes convienen en que dicha situación será causa suficiente para llevar a cabo un ajuste salarial en los términos previstos en el artículo 82.3 ET, sin que dicha reducción pueda suponer una disminución de las tablas salariales de partida vigentes en 2014.

3. La primera actualización salarial, en su caso, tendrá efectos 1 de enero de 2015.

4. A partir de 2015, entre los días 15 y 31 de mayo de cada ejercicio, la Empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la cifra correspondiente al beneficio neto relativo positivo producido en el ejercicio inmediatamente anterior. Para ello, RPS hará entrega a dicha representación unitaria de toda la información oportuna que soporte la cifra presentada. De igual forma se actuará en ejercicios sucesivos.

CAPÍTULO VIII

Empleo y contratación

Artículo 30. *Principios generales.*

1. Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo entienden necesario contemplar el régimen de contratación en la Empresa, adecuándolo a las realidades de la actividad que se presta, y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

Lo dispuesto en el presente Capítulo se entiende sin perjuicio de cualesquiera cambios normativos que puedan producirse a futuro en relación con la contratación en las empresas, y respecto de los cuales lo dispuesto en el presente Convenio no podrá limitar su aplicación.

Igualmente, la regulación de las modalidades contractuales referidas a continuación no comporta impedimento alguno para la implementación de aquellas otras modalidades

no recogidas en el presente Convenio Colectivo, lo cual se llevará a efecto, en todo caso, de conformidad con su regulación legal y/o reglamentaria.

2. Los contratos a tiempo parcial que se celebren se regirán por lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento. En caso de formalizarse pactos de horas complementarias, el número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. En cuanto a la distribución y forma de realizarlas, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de cuarenta y ocho horas.

Cuando el contrato a tiempo parcial conlleve la ejecución de una jornada diaria inferior a la de los trabajadores a tiempo completo y ésta se realice de forma partida, la Empresa podrá establecer más de una interrupción en dicha jornada diaria, cuando las necesidades del servicio así lo requieran.

Artículo 31. *Contratación del Personal de Estructura.*

Por lo que respecta al personal de estructura, la Empresa se compromete a fomentar el empleo estable, aplicando, siempre y en todo momento, el principio de causalidad en la contratación, tanto para la de carácter indefinido como para la temporal.

De todos los contratos escritos de duración determinada, se dará copia básica a la representación legal de los trabajadores, en la forma legalmente establecida.

Artículo 32. *Contratación del Personal Operativo.*

1. Contratación indefinida.

Ambas representaciones expresan su voluntad de dotar a los trabajadores de la empresa de los mayores niveles de estabilidad posibles.

2. Contrato por obra o servicio determinado.

Se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento, total o parcial, del servicio objeto del contrato.

Los contratos por obra o servicio determinado tendrán la misma duración que el servicio que se haya concertado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de la finalización del servicio que se contrató, sin perjuicio de lo establecido en los artículos siguientes.

Se entenderá que el servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil que da origen al servicio.

3. Contrato eventual por circunstancias de la producción.

Podrá utilizarse este contrato, entre otras, en las siguientes situaciones:

a) Para los supuestos de sustitución de personal durante el período de disfrute de vacaciones.

b) Para los supuestos de puesta en marcha de nuevas obras o servicios en la empresa cuando resulte necesario contar con personal efectivo adicional para su puesta en marcha.

c) Para los supuestos de ampliación de la actividad contratada, a los efectos de ajustar el personal efectivo necesario para su implementación.

d) Así como en todos aquellos otros supuestos legalmente habilitados, y sin perjuicio de otras situaciones no contempladas actualmente que pudieran llegar a regularse en el futuro.

4. Contrato en prácticas.

Con el objeto de facilitar al personal la obtención de la formación práctica necesaria acorde a su nivel de estudios, las partes negociadoras del presente convenio acuerdan la utilización de esta modalidad de contratación, de acuerdo con las características generales del artículo 11.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, el «Estatuto de los Trabajadores»).

5. Contrato para la formación y el aprendizaje.

Las partes firmantes entienden la cada vez mayor relevancia de la cualificación profesional de sus trabajadores jóvenes, por lo que promoverán la suscripción de este tipo de contratos en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida y actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Este contrato se regirá por lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo cual y en función de las necesidades organizativas o productivas de la empresa la duración mínima del contrato será de 6 meses y la máxima de 3 años.

Artículo 33. *Extinción del contrato por obra o servicio determinado.*

1. Los contratos por obra o servicio determinado tendrán la misma duración que el servicio que se haya concertado con un tercero, debiendo coincidir su extinción con la fecha de la finalización del servicio que se contrató, sin perjuicio de lo establecido a continuación.

Se entenderá que el servicio no ha finalizado, si se producen sucesivas renovaciones sin interrupción del contrato mercantil que da origen al servicio.

2. Los contratos por obra o servicios determinados podrán extinguirse por realización de su objeto:

De manera completa, esto es, a la finalización de la obra o servicio contratada.

De forma proporcional, en aquellos supuestos en que se produzca la reducción real del volumen de trabajo de la obra o servicio contratado por decisión de la empresa principal, ya sea por la resolución de una parte de la obra o servicio contratado para su adjudicación a un tercero, o por cualquier otro supuesto semejante, aunque siga vigente la obra o servicio, pero resulte innecesario el número de trabajadores inicialmente contratados para su ejecución.

A efectos de determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se tendrán en cuenta como criterios de selección los siguientes:

(i) La antigüedad. Se irán afectando trabajadores progresivamente hasta cubrir el número de extinciones necesarias por orden ascendente de antigüedad (primero se extinguirán los contratos de los empleados con menor antigüedad).

(ii) Para el supuesto de coincidencia de antigüedad, se tendrán en consideración las cargas familiares (número de miembros integrantes de la unidad familiar, según comunicación del trabajador realizada con ocasión de las obligaciones de IRPF), así como la valoración en el puesto de trabajo (siempre que resulte posible).

3. El cese se comunicará al trabajador por escrito, y con una antelación mínima de quince días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a un año.

No obstante la empresa podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio.

Artículo 34. *Ceses voluntarios.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

Personal de Estructura:

- Grupo I. Dos meses.
- Grupo II. Dos meses.
- Grupo III. Dos meses.

Personal Operativo:

- Grupo I. Quince días.
- Grupo II. Un mes.
- Grupo III. Un mes.
- Grupo IV. Dos meses.
- Grupo V. Dos meses.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculando sobre todos los conceptos salariales de las tablas de Convenio, incluidas la prorrata de pagas extraordinarias. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha de baja.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, equipos de protección individual, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los elementos citados que continúen vigentes en ese momento, o bien descontar de la misma del valor de dichos elementos.

Artículo 35. *Período de prueba.*

1. Se establece expresamente los siguientes períodos de prueba:

Personal de Estructura

- Grupo I. Seis meses.
- Grupo II. Tres meses.
- Grupo III. Tres meses.

Personal Operativo

- Grupo I. Quince días laborables de trabajo efectivo.
- Grupo II. Dos meses.
- Grupo III. Tres meses.
- Grupo IV. Tres meses.
- Grupo V. Seis meses.

Los períodos de prueba anteriormente referidos resultarán de aplicación a todos los contratos, cualquiera que sea su duración.

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad

de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se haya pactado de forma expresa en el correspondiente contrato de trabajo.

CAPÍTULO IX

Derechos sindicales

Artículo 36. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.*

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

Local. La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características del centro de trabajo lo permitan. En todo caso el uso del citado local, de existir, podrá ser compartido.

Artículo 37. *Crédito horario.*

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Se podrá acumular el crédito horario sindical de los representantes legales de los trabajadores y delegados sindicales ex artículo 10.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, mensualmente en uno o más de tales miembros, contando con la voluntad de los interesados. Tal acumulación horaria únicamente podrá producirse a favor de otros representantes unitarios de la misma circunscripción electoral.

Artículo 38. *Derechos de información y garantías adicionales.*

1. Derechos de información.

En cuanto a derechos y garantías de los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

2. Garantías adicionales.

Adicionalmente a las garantías establecidas legalmente, la Empresa velará para que el desarrollo de la actividad sindical no suponga menoscabo de los derechos laborales de

las personas que los ejerzan, por lo que los representantes unitarios que desarrollen dicha actividad y, a su vez, presten un servicio a RPS que de lugar al percibo de remuneración variable bajo el concepto de incentivos, tendrán derecho a que el tiempo dedicado a la función sindical con cargo a su crédito horario sea computado, a efectos de tales incentivos, como la valoración media asignada a los empleados de su unidad de adscripción.

Artículo 39. *Descuento de la cuota sindical.*

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa 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, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad.

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

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

CAPÍTULO X

Salud laboral y prevención de riesgos

Artículo 40. *Salud laboral y prevención de riesgos.*

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Artículo 41. *Información y medidas de prevención.*

La empresa facilitará información sobre las características de los puestos de trabajo a desempeñar y, en su caso, sobre los riesgos tanto generales como del puesto de trabajo a los que pudieran estar expuestos.

Los trabajadores recibirán formación adecuada a las características del puesto a cubrir considerando su cualificación, experiencia y los riesgos a los que vayan a ser expuestos.

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo, adecuados a los trabajos que realizan.

Artículo 42. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos se realizarán sólo si son aceptados voluntariamente por el trabajador, salvo en los siguientes casos que serán obligatorios:

1. Para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud.
2. Para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa.
3. Para la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad cuando se establezca así en una disposición legal.
4. Para cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.

Las medidas de vigilancia y control de la salud se llevarán a cabo respetando el derecho a la intimidad y dignidad del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

CAPÍTULO XI

Mejoras sociales

Artículo 43. *Seguro colectivo y ayuda escolar.*

1. Seguro colectivo.

La Empresa suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, que cubrirá las contingencias de fallecimiento e incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, todas ellas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no, de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer las contingencias cubiertas y la cuantía de las mismas.

En cualquier caso, las cuantías correspondientes a las contingencias previamente señaladas, serán las siguientes:

Fallecimiento por accidente: 15.025,30 euros.

Invalidez Permanente Absoluta por accidente: 21.035,42 euros.

Gran Invalidez por accidente: 21.035,42 euros.

Invalidez Permanente Total por accidente: 21.035,42 euros.

2. Ayuda escolar.

A todo el personal afectado por este Convenio, previa presentación entre los días 1 de julio y 15 de septiembre del justificante de matriculación o certificado de escolaridad, la empresa le abonará en concepto de ayuda escolar la cantidad de 101,50 euros anuales, por hijo menor de 18 años, con el requisito indispensable de la escolarización oficial (en un solo pago, en la nómina correspondiente al mes de septiembre), con el objeto de colaborar en la adquisición de libros y demás material escolar.

La escolarización oficial comprende únicamente la formación reglada oficial. Quedan excluidas expresamente del concepto de escolarización oficial las guarderías o escuelas infantiles, así como academias o similares no regladas.

El personal de jornada a tiempo parcial percibirá la parte proporcional correspondiente a su jornada de trabajo.

En el supuesto de que dos trabajadores de la empresa soliciten la ayuda por el mismo hijo, ésta se facilitará exclusivamente a uno de ellos.

CAPÍTULO XII

Formación profesional

Artículo 44. *Formación profesional.*

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

CAPÍTULO XIII

Régimen disciplinario

Artículo 45. *Graduación.*

En los siguientes artículos se describen las conductas y su graduación como leves, graves o muy graves, sin que el listado sea exhaustivo ni impida, en el caso de las leves o graves, la tipificación como de mayor gravedad atendiendo a las circunstancias del caso y a la trascendencia de la conducta.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y reincidencia. En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 46. *Faltas leves.*

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., suministrados por la empresa cuando la responsabilidad de mantenimiento sea del trabajador, de manera ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

11. La instigación, el encubrimiento o la cooperación en la comisión de faltas leves de otros trabajadores

Artículo 47. *Faltas graves.*

1. Cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. Las faltas de respeto y consideración a los mandos y superiores jerárquicos y la réplica descortés a compañeros, mando o público. Si se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro como a ese último.

6. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

7. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

8. El uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo.

9. Hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

11. La utilización por los representantes de los trabajadores del crédito horario con fines personales ajenos a su naturaleza y finalidad.

12. Fumar en el centro de trabajo.

Artículo 48. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, la transgresión de la buena fe contractual, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. La desobediencia e insubordinación, total o parcial, respecto de las órdenes emanadas de los mandos o superiores jerárquicos, destacando, entre otras, la negativa al cumplimiento de la distribución irregular de la jornada cuando así lo decida RPS en atención a lo dispuesto en el artículo 14 del presente Convenio.

6. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

7. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

8. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

9. La embriaguez, o toxicomanía habitual, que repercuta negativamente en el desarrollo de su trabajo, probada vistiendo el uniforme o mientras presta servicios identificado como trabajador de RPS.

10. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

11. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los

mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere.

12. La condena del trabajador por delitos dolosos, o por su participación en hechos delictivos.

13. El abandono del trabajo una vez tomado posesión del mismo y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

14. La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa.

15. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

16. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

17. El abuso de autoridad.

18. La competencia ilícita por dedicarse a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

19. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

20. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

21. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

22. Acoso sexual y por razón de sexo.

23. Acoso moral.

24. El incumplimiento de normas de seguridad y salud laboral o causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusables.

Artículo 49. Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Traslado forzoso del trabajador a distinto centro de trabajo, unidad o localidad.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- d) Despido.

Artículo 50. Procedimiento de imposición de sanciones.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, será obligatorio la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo preceptiva la audiencia del interesado y la de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador pertenezca.

Artículo 51. Prescripción de las faltas.

1. Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:
 - a) Faltas leves: Prescribirán a los diez días.
 - b) Faltas graves: Prescribirán a los veinte días.
 - c) Faltas muy graves: Prescribirán a los sesenta días.
2. Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar, tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

CAPÍTULO XIV**Clasificación profesional****Artículo 52. Clasificación profesional.**

1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se clasifican en Grupos profesionales. La clasificación profesional tienen por objeto definir una estructura profesional acorde con las necesidades de la empresa, facilitando la integración de los trabajadores en el proceso productivo y su adecuación a las distintas funciones.
2. Los Grupos Profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.
3. Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantas tareas y operaciones le asignen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional y de su grupo profesional.

Artículo 53. Grupos profesionales.

Los Grupos profesionales serán los establecidos en el presente convenio. Los trabajadores se encuadrarán en Grupos profesionales, resultando posible la asignación a aquéllos de cualquiera de las funciones que corresponden a cada uno de estos Grupos, siempre que cuenten con la formación y habilitación necesaria para ello. El cambio de función dentro del mismo Grupo profesional no tendrá la consideración de modificación sustancial de condiciones, pudiendo ser aplicado por la empresa siempre que existan necesidades para ello.

Artículo 54. Personal de estructura.

1. Grupo I. Personal directivo y titulado.

Dirección General: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Dirección de Área o Departamental: Es quien en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la dirección general de la empresa.

Titulación de Grado Superior: Es el/la trabajador/a de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor/a, licenciado/a o ingeniero/a, en cualesquiera dependencias o departamentos de la empresa.

Titulación de Grado Medio: Es el/la trabajador/a de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o departamentos de la empresa.

Jefatura de Delegación: Es quien con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas

en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Jefatura de Departamento: Es quien con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

2. Grupo II. Personal administrativo.

Pertenecen a este Grupo profesional todos los trabajadores de estructura que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocrático y/o contable, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación. Asimismo, se encuentran comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro Grupo profesional.

Se clasifica en las funciones seguidamente relacionadas, cuyas tareas o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Jefatura: Representa las funciones que componen la responsabilidad directa de la oficina o dependencia administrativa de la empresa. Dependen de él/ella las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad.

Jefatura adjunta: Representa, con limitación de poder las labores propias de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos a el personal que de él dependa.

Oficialía primera de administración: Es quien, bajo las órdenes de un jefe, tiene a su cargo un trabajo determinado, requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficialía segunda de Administración: Realización de tareas administrativas de carácter secundario que requieren conocimientos generales en técnica administrativa.

Jefatura de ventas: Bajo las órdenes de la dirección comercial contempla el desarrollo de la actividad de venta y coordinación de la misma, tratando de obtener el máximo desarrollo de la tarea o zona asignada; asimismo, corresponde controlar y dirigir la fuerza de ventas que tenga bajo su cargo, siguiendo las directrices marcadas por la dirección.

Ventas: Labores claras de venta y promoción de los servicios de la empresa, con reporte a la Jefatura de ventas.

Trabajos auxiliares de administración: Realización de tareas y operaciones administrativas elementales.

Aspirante: Comprende la función orientada al aprendizaje para el desarrollo de labores de índole administrativa o comercial, marcando por tanto el inicio en los trabajos de para alcanzar la necesaria práctica profesional.

Atención telefónica: Compone la función principal de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

3. Grupo III. Mandos intermedios.

Jefatura general de Operaciones: Es quien con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización a nivel operativo sobre todos los servicios de la empresa.

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

Jefatura de servicio: Es quien, con propia iniciativa coordina todos o alguno de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia, teniendo una dependencia

directa de la jefatura de operaciones o en su defecto del/de la responsable del área de su influencia.

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

Artículo 55. *Personal operativo.*

1. Grupo I.

Criterios Generales.—Los trabajadores pertenecientes a este Grupo realizan tareas que se ejecutan con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con esfuerzo físico, y/o atención, que no precisan formación específica y que ocasionalmente pueden necesitar un periodo pequeño de adaptación.

Formación.—La de los niveles básicos obligatorios, y, en algún caso, de iniciación para tareas de oficina; y, en general, conocimientos a nivel de formación elemental o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Funciones.—A título meramente ejemplificativo, se enumeran las funciones correspondientes a este Grupo:

Servicios Auxiliares: Realización, con conocimientos suficientes y uniformidad, de tareas auxiliares en cualquier clase de inmuebles: Información en los accesos, custodia y comprobación del estado del funcionamiento de instalaciones y de gestión auxiliar. Información y control de entrada al público, así como la realización de recados, recepción y entrega de correspondencia y documentos, y de pequeñas tareas administrativas. Comprobación del estado, control de funcionamiento y mantenimiento de calderas, servicios de ascensores e instalaciones generales (fontanería, electricidad desinfección...) para garantizar su funcionamiento y seguridad física. El control de tránsito de zonas reservas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de procesos de datos, grandes almacenes y similares. La recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles. Tareas auxiliares o de mantenimiento en cualquier clase de inmuebles tendentes al buen funcionamiento de las instalaciones. Otros servicios auxiliares similares y todas aquellas actividades que, directa o indirectamente se relaciona con dichas actividades.

Atención al cliente: Proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar atendiendo las solicitudes de información. Se prestará los servicios, tanto dentro como fuera de la empresa, en exposiciones, congresos. etc.

Cobros: Funciones de cobranza de cualquier índole, sean recibos de luz, agua, bancarios, etc.

Conserjería: Tareas auxiliares en todo tipo de inmuebles en función del control de los mismos de sus instalaciones y bienes. Requerirá formación y experiencia suficientes, las cuales serán evaluadas y contrastadas por la empresa en función del puesto a desempeñar; uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio.

Grabación de Datos: Grabar o introducir datos, conceptos o definiciones numéricos o alfanuméricos, con el uso de cualquier elemento de informática.

Servicios auxiliares de Jardinería: Realización de las funciones propias de mantenimiento, cuidado y plantación de jardines y parques, con la suficiente experiencia e instrucción.

Limpieza: Limpieza y conservación de edificios y calles, así como de sus instalaciones, zonas comunes, habitaciones, salones y oficinas, despachos y viviendas, tanto con maquinaria auxiliar como de forma manual.

Manipulación: Participación en la preparación, fabricación, transformación, elaboración, envasado, almacenamiento, transporte, distribución, venta, suministro y servicio de los alimentos, productos alimenticios, derivados y subproductos. Se establece expresamente la necesidad de contar con la formación y habilidad suficiente para el contacto directo con los alimentos.

Promoción comercial: Sin necesidad de titulación específica, realización de tareas de información, promoción y venta de productos o servicios dirigidos al consumo, normalmente, aunque no de forma exclusiva, en instalaciones ajenas a la empresa cliente –grandes superficies–, con un alto grado de dependencia y disposición.

Recepción: Con específica uniformidad si procediera, con las prendas y distintivos que la empresa estime oportunos, se comprenden las siguientes funciones: recepción de los clientes, personal o telefónicamente, averiguar sus deseos proporcionar información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles ante la persona o personas con quienes deseen hablar, atiende las solicitudes de información de entrevistas o reclamaciones, concierne las mismas, las prepara en sus aspectos formales y en general está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la empresa en la cual presta servicios.

Call Center: Comprende la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica con la componente de atención, asesoramiento general o información a las llamadas entrantes o a clientes.

Mantenimiento auxiliar: Bajo responsabilidad, comprenderá la realización de trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales del servicio.

Reposición: Realización de tareas de reposición de productos, normalmente en instalaciones de grandes superficies.

Peonaje: Es la persona que realiza tareas específicas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente un esfuerzo físico. Tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un oficial colabora en funciones propias de éste bajo su responsabilidad. Recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden expresa de sus superiores.

2. Grupo Profesional II.

Criterios Generales.—Los trabajadores pertenecientes a este Grupo realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de encargados o de profesionales, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación.—Graduado escolar o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Funciones.—A título meramente enunciativo se enumeran las funciones correspondientes a este Grupo:

Clasificación: Comprende la realización de las labores de preparación previas a las de reparto, como pueden ser el clasificado, confección de partes, etc., así como los controles posteriores en caso de que así le sea asignado. Debiendo realizar los partes que la organización del trabajo imponga para un control total del mismo.

Reparto: Es la realización de las labores de producción consistentes esencialmente en la entrega domicilio diaria de los envíos, debiendo, asimismo, realizar la preparación de los mismos para su entrega. El desarrollo de su labor comprende, igualmente la realización de la documentación precisa para llevar los controles exigidos respecto a las entregas e incidencias.

Oficios auxiliares: Con la debida acreditación de poseer los conocimientos generales del oficio de que se trate, adquiridos mediante formación sistemática o por una práctica

eficiente y continuada, se podrán realizar los trabajos correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

Control de Mantenimiento: Comprende la realización de labores como recepción e información en los accesos en todo tipo de inmuebles, la comprobación de visitantes y orientación de los mismos, el control de entradas, documentos o carnés privados, el control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida de interior de fábricas, plantas de producción o similares, así como todas aquellas actividades que, directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones. Se deberá contar con formación suficiente, uniformidad o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio.

Mantenimiento: Bajo las órdenes de un jefe, en su caso, o bajo su propia responsabilidad realiza trabajos técnicos que requieren iniciativa.

Lectura: Es la persona encargada de leer los contadores de agua, luz, gas, etc., y ocasionalmente distribuir facturas entre los usuarios.

Peonaje especializado: Es la persona destinada a realizar aquellas funciones concretas y determinadas que, sin constituir oficio, exigen, sin embargo cierta práctica y especialidad, una atención a aquellos trabajos que impliquen peligrosidad. Podrá desarrollar su trabajo ayudado por la maquinaria necesaria para tareas de embalaje, carga y descarga y cumplimentación de formularios.

Socorrismo: Supone las labores de labores de vigilancia y prevención de accidente en el agua y recinto de baño. Asimismo es el responsable de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación en los casos de socorrismo en que pudiera ser necesario. Para todo ello se deberá estar en posesión del correspondiente título federativo debidamente actualizado que le acredita como persona con los conocimientos necesarios.

3. Grupo Profesional III.

Criterios Generales.—Los trabajadores pertenecientes a este Grupo realizan trabajos de ejecución autónoma que exige hábito e iniciativa por parte de los encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.—Titulación de formación profesional o asimilada, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Funciones.—A título meramente ejemplificativo se enumeran las funciones correspondientes a este Grupo:

Asistencia social: Con titulación necesaria establecerá la dedicación a coordinar tanto los organismos públicos como privados la labor de asistencia social a disminuidos físicos y psíquicos, así como el cuidado de personas de la tercera edad y el gestionar un grupo de asistentes.

Conducción: Contando con el permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que podrá ser de su propiedad o facilitado por la empresa, comprenderá el desempeño de los siguientes servicios: Recogida, trámite, cuidado, resguardo, transporte y entrega de documentos y paquetería. Podrá comprender igualmente el traslado de personal.

4. Grupo Profesional IV.

Criterios Generales.—Los trabajadores pertenecientes a este Grupo realizan tareas con responsabilidad de mando, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como con autonomía dentro del proceso.

Formación.—Titulación de formación profesional BUP o COU o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con conocimientos y experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Funciones.—A título meramente ejemplificativo se enumeran las funciones correspondientes a este Grupo:

Jefatura de sector: Es quien con iniciativa y responsabilidad gestiona el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la Administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia de la Jefatura de Operaciones.

Oficios avanzados: Con acreditación del dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trata, comprenderá la práctica con tal grado de perfección que se pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo, así como aquellos otros que exijan especial empeño y delicadeza, orientando al propio tiempo la labor de los oficiales de segunda, ayudantes y auxiliares.

Supervisión: Con la responsabilidad limitada a su área de actividad, comprenderá la verificación y comprobación del exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas, a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Jefe de Operaciones o superior, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

5. Grupo Profesional V.

Criterios Generales.—Los trabajadores pertenecientes a este grupo realizan tareas que:

Se relacionan con tareas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Integran, coordinan y supervisa funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Comportan responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal pertenecientes al Grupo profesional y a los que deben dar cuenta de su gestión.

Afectan a la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudio de grado medio. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este grupo.

Funciones.—A título meramente ejemplificativo se enumeran las funciones correspondientes a este Grupo:

Titulado/a de Grado Superior: Es el/la trabajador/a de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor/a, licenciado/a o ingeniero/a, en cualesquiera dependencias o departamentos de la empresa.

Titulado/a de Grado Medio: Es el/la trabajador/a de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o departamentos de la empresa.

Artículo 56. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la empresa se llevará a cabo de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 ET.

En el caso de promociones profesionales a un Grupo profesional superior se podrá pactar el correspondiente periodo de aptitud y adaptación profesional para el puesto de trabajo que no podrá ser superior a seis meses. En el supuesto de que el trabajador no lo supere satisfactoriamente retornará a su anterior grupo, funciones y condiciones, salvo que las partes hayan pactado otra cosa.

Sin perjuicio de lo anterior, la Dirección de la Empresa podrá cambiar a sus trabajadores de funciones, dentro su grupo profesional, ya sea dentro del mismo centro

de trabajo, ya sea asignándolo a otro distinto dentro de la misma localidad (según definición prevista en el artículo 18), destinándolo a efectuar las mismas o distintas funciones, conforme a lo establecido en el artículo 10.

CAPÍTULO XV

Resolución de conflictos

Artículo 57. *Adhesión a los acuerdos de resolución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan su adhesión al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC) (Resolución de 10 de febrero de 2012, BOE el 23 del mismo mes y año).

Disposición adicional única. *Género neutro.*

En algunas partes del texto del Convenio se ha utilizado el masculino o el femenino en singular o plural como genérico para englobar a los trabajadores y las trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de realizar una escritura en exceso compleja.