III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4608 *Resolución de 21 de marzo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa ESC Servicios Generales, S.L., (código de convenio: 90015602012005) que fue suscrito con fecha 14 de diciembre de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por las organizaciones sindicales de UGT, USO, CCOO Y SIPVS, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 21 de marzo de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «ESC SERVICIOS GENERALES, S. L.» Y SUS TRABAJADORES

CAPÍTULO I

Ámbito de actuación

Preámbulo

Como consecuencia de la fusión por absorción de Servimax Servicios Generales, S.A. a favor de ESC Servicios Generales, SL., el pasado 1 de enero de 2015; desde la citada fecha, y en virtud del apartado 4 del artículo 44 del Estatuto de los Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; las relaciones laborales de los trabajadores de la mencionada última empresa venían rigiéndose por dos normas convencionales distintas.

A tal efecto, y en base al citado precepto legal, el presente convenio colectivo, una vez vencido el ámbito de vigencia de las anteriores normas convencionales, tiene el objetivo de homogenizar las relaciones laborales de todos los trabajadores. No obstante, en todo caso, los trabajadores que venían rigiendo su relación laboral por el Convenio colectivo de la empresa ESC Servicios Generales, S.L. (código de convenio n.º 90015602012005), han visto mejoradas sus condiciones, en términos generales, asumiendo ambas partes el compromiso de, en la siguientes normas convencionales, homogenizar las diferencias pendientes.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

Por último, es preciso destacar que la mejora de las citadas condiciones por parte de los trabajadores que venían rigiendo su relación laboral por el Convenio colectivo de la empresa ESC Servicios Generales, S.L., el incremento salarial pactado en referencia a los salarios que venían cobrando ambos grupos de trabajadores (SERVIMAX – 3,16% – y ESC – 1,56% –), y que ahora se iguala, así como el mantenimiento al personal de Servimax del complemento de incapacidad temporal, supone un coste empresarial total de un 3% para el año 2018.

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal del Convenio.*

1. El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre ESC Servicios Generales SL y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.
2. Las partes manifiestan expresamente que el presente convenio colectivo únicamente viene referido a los trabajadores de la empresa adscritos a la actividad de Servicios Auxiliares, entendiendo por tales aquellos que pertenecen a alguno de los sectores a los que se dedica la empresa en la actualidad prestando servicios a terceros y que carecen al momento presente de regulación convencional específica de cualquier ámbito, viniendo el presente convenio colectivo a colmar la laguna normativa existente.
3. Las partes por tanto dejan constancia expresa de que las tareas a regular no se encuentran, salvo error u omisión, afectadas por ningún otro convenio colectivo sectorial u otra norma reguladora, pactando expresamente que en caso de dedicarse en el futuro a la realización de cualquier otro tipo de actividades distintas a las que actualmente realiza, deberá de reunirse la comisión negociadora a fin de que adopte, en su caso, el acuerdo que legalmente sea necesario para ampliar, el ámbito funcional de aplicación del convenio para en su caso proceder a incorporar a los trabajadores que se dediquen a esa nueva actividad al mismo con las condiciones que en ese momento se pacten.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo serán, salvo pacto o acuerdo alcanzado a nivel territorial, de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad, y los que puedan establecer en el futuro, en todo el territorio español.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor, con carácter general, el día 1 de enero de 2018, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de Diciembre de 2018.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31.12.2018. Una vez producido su vencimiento se mantendrá vigente en su totalidad hasta que sea sustituido por otro convenio colectivo de igual o superior ámbito y eficacia.

Artículo 5. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por seis miembros de la representación sindical firmante del convenio e igual número por la representación de la empresa.
2. La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la empresa sitos en la C/ Santa Sabina n.º 8, C.P. 28007 de Madrid.
3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

5. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

6. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.

b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado

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

e) Igualmente, desde la firma de este Convenio, velará porque en aquellos servicios de nueva contratación en los que incluyan trabajadores cuyas funciones pudieran verse incluidas en el ámbito de aplicación de un convenio sectorial, se apliquen las condiciones establecidas en el mismo.

7. Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las representaciones asistentes.

8. Ambas partes expresamente se comprometen a que en cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio Colectivo, a partir del planteamiento de la cuestión de que se trate, a no hacer uso de ninguna acción coactiva, ni de fuerza sin el previo sometimiento a la Comisión Paritaria, la cual ha de emitir una resolución en un plazo no superior a siete días desde la recepción de la solicitud de su convocatoria.

En caso de desacuerdo de la Comisión, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

Artículo 6. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas, las de este convenio, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual (salvo las que se hayan modificado de forma expresa).

Se implantará, en cualquier caso, la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, incluyéndose la diferencia entre las anteriores condiciones económicas individuales y las ahora establecidas en un complemento de carácter personal.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO II

Organización y prestación del trabajo

Sección primera. Dirección, derechos y obligaciones

Artículo 7. *Dirección y control de la actividad laboral.*

Como principios generales, la organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

Es competencia de la empresa la organización general de trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidad de cada sección y departamento, y demás atribuciones que la normativa laboral le atribuya.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador. La empresa facilitará al personal operativo de ESC Servicios Generales, S.L el cuadrante de trabajo previsto, sea éste mensual o anual, siguiendo la pauta habitual en cuanto al cómputo de jornada que hubiese establecido. Como norma general estos cuadrantes serán mensuales por lo que la empresa deberá hacer entrega de dichos cuadrantes debidamente firmados y sellados por la empresa, como máximo el día veinticinco del mes anterior a su vigencia. Las modificaciones que sufran los cuadrantes iniciales se contendrán en cuadrantes distintos a los iniciales haciendo entrega igualmente de dichos cuadrantes a la representación de los trabajadores.

b) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

c) La adjudicación a cada trabajador del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

d) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos, y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos tanto de la Empresa como de sus clientes.

e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, mediante el establecimiento de los cambios de puestos, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo a las condiciones pactadas en este Convenio y con respeto a lo establecido en la legislación laboral.

f) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambios de funciones, o retribuciones, sean con incentivos o sin ellos, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.

g) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio se mantendrán de la siguiente forma: a nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la Autoridad competente. A nivel de Conflicto Colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven, quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 5 b) de este Convenio, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios de la empresa.

h) La empresa publicará anualmente el escalafón de plantilla y potenciará la figura de los mandos y responsables de equipo.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 8. *Derechos de los trabajadores.*

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

La empresa asumirá la asistencia legal de aquellos trabajadores que en calidad de acusados o denunciantes se vean inmersos en procesos penales/administrativos instruidos por ocasión de las acciones realizadas durante sus servicios.

Artículo 9. *Deberes de los trabajadores.*

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

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

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

Sección Segunda. Clasificación profesional

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

El personal que preste sus servicios en «ESC Servicios Generales, S.L.» estará clasificado, por razón de sus funciones, en los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional 1: Directores y Titulados.
Grupo Profesional 2: Mandos Intermedios.
Grupo Profesional 3: Personal Administrativo.
Grupo Profesional 4: Personal Comercial.
Grupo Profesional 5: Personal de Oficios Varios (Servicios Externos).

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

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

bajo las especificaciones del artículo anterior, y de conformidad con la normativa que le resulte de aplicación.

El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en esta Sección circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo. En todo caso, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Los Grupos Profesionales y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen en ningún caso, la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores enunciadas, si el volumen y las necesidades de la empresa no lo requieren.

Los factores de valoración considerados son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor que tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente con los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la consecución de dichos conocimientos y experiencias.

b) Iniciativa: Para la determinación de este factor se considerara el grado de seguimiento a normas y directrices, necesarias para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Para valorar este factor se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los elementos técnicos, organizativos y productivos.

e) Mando: En este factor se valorara el nivel de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce tal mando.

f) Complejidad: En la valoración de este factor se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de todos los factores descritos con anterioridad en la tarea, especialidad o puesto encomendado.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La asignación, modificación o cese de funciones dentro de los grupos profesionales es de libre designación por parte de la Empresa.

Con carácter general el trabajador desarrollara las funciones propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias, accesorias, administrativas y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general, cuyo otorgamiento sólo corresponde al Consejo de Administración. Aquella circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se le conceda.

A continuación, se incluyen los grupos profesionales que se establecen, y a titulo meramente enunciativo, las siguientes funciones y especialidades profesionales para cada uno de los Grupos.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 11. *Grupo Profesional 1 – Directores y Titulados de estructura.*

A) Director General: es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

B) Director: es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de un Área, funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

C) Titulado de grado superior o Titulado de grado medio: titulados son aquéllos que aplican sus títulos de grados superiores o en grado medio y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

Artículo 12. *Grupo Profesional 2 - Mandos Intermedios de estructura.*

A) Jefe de Departamento / Servicios / Tráfico: 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.

Dependen de él las diversas secciones administrativas / Operativas, a las que imprime unidad.

B) Supervisor de Departamento / Servicios: es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa / operativa que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

C) Coordinador de Departamento / Servicios: es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar a los empleados que tenga a su cargo, así como coordinar los trabajos entre el personal que de él dependa.

D) Inspector: es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al jefe inmediato correspondiente, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Artículo 13. *Grupo Profesional 3 - Personal Administrativo de estructura.*

A) Oficial de Primera Administrativo: es el empleado, mayor de veinte años, que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, dando exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

B) Oficial de Segunda Administrativo: es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

C) Auxiliar Administrativo: es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Artículo 14. *Grupo Profesional 4 - Personal Comercial de estructura.*

A) Jefe de Ventas: es el empleado, que provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción del Director Comercial, está encargado y tiene responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa, o para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial. Es él es el responsable geográfico de la gestión con los clientes, y los procesos administrativos asociados.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

B) Jefe de Equipo Comercial: es el empleado que, bajo las órdenes del Jefe de Ventas, es el encargado de coordinar y supervisar un equipo de consultores comerciales y vendedores. Dentro de sus funciones están la promoción, venta y gestión de productos y servicios de la Empresa, o para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial.

C) Ejecutivo Comercial: es el empleado que tiene conocimientos y experiencia suficiente para desarrollar la promoción y venta de productos y servicios, tanto para la Empresa como para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial, así como la gestión post venta en clientes. Asimismo realiza la gestión y/o negociaciones con colaboradores, que posibiliten la venta de manera indirecta.

D) Consultor Comercial: empleado con experiencia comercial, que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios, tanto para la Empresa como para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial, necesitando para ello un alto conocimiento y cualificación de los productos y servicios a promover.

E) Vendedor / Promotor de ventas: Empleado que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios, tanto para la Empresa como para empresas clientes, en atención a los acuerdos que con estas pudieran existir en materia comercial, necesitando para ello un conocimiento y cualificación básica, debido a la sencillez de los productos y servicios a promover.

Artículo 15. *Grupo Profesional 5 - Personal de Oficios Varios.*

A) Oficial / Técnico de primera de Oficios varios / Primer nivel: es el empleado mayor de veintitrés años que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere preparación y condiciones adecuadas para el oficio designado.

B) Oficial / Técnico de segunda de Oficios varios / Segundo nivel: es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas determinadas que requieren conocimientos generales del oficio designado.

C) Oficial / Técnico de tercera de Oficios varios / Tercer nivel: es el empleado encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que bajo la inmediata dependencia de un Oficial, colabora en funciones propias de éste, bajo su responsabilidad.

D) Técnico de Soporte / Planificador Soporte Técnico. Es el trabajador que, procede de los operarios de oficio y bajo las órdenes directas de un Jefe, siendo sus funciones principales las siguientes:

○ Proporciona soporte técnico avanzado a los técnicos de oficios varios.
○ Analiza las incidencias producidas y da seguimiento a las mismas.
○ Propone soluciones para mejorar la calidad del servicio.
○ Comparte conocimientos con sus homónimos, poniendo en común las mejores prácticas.
○ Actualiza sus conocimientos y está al tanto de todas las novedades a nivel de software y hardware.

E) Encargado de Almacén: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que gestiona el almacén, tanto en sus entradas como en sus salidas, así como las solicitudes de pedidos personal de la propia empresa y para su único servicio, llevando la labor administrativa y control del mismo.

F) Auxiliar de Servicios: es el empleado mayor de dieciocho años, debiendo desempeñar las funciones que a continuación se relacionan, siendo las mismas.

○ Las de información o de control en los accesos a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peajes, áreas de servicio, mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personal auxiliar análogo.

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

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

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

La relación efectuada de actividades no se ha de entender cerrada o rígida, sino que se enumera a titulo enunciativo, no limitado y por tanto, cabe incluir aquellas otras tareas de servicios auxiliares asimilables a las enunciadas anteriormente.

G) Conductor/a: Son aquellos trabajadores que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrán desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material o de personal de la propia empresa y para su único servicio.

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

I) Azafata/o: es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atendiendo las solicitudes de información. Prestará sus servicios tanto fuera como dentro de la empresa, en exposiciones, congresos, etc., hablando normalmente dos idiomas, incluido el de origen.

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

K) Conserje: es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar las tareas de información y control al público, así como el realizar pequeñas tareas administrativas.

L) Operador: es aquel trabajador mayor de dieciocho años que realiza funciones de Operador en una centralita de teléfonos, realizando pequeñas labores administrativas cuando se le encomiende.

M) Supervisor / Coordinador: es aquel operario encargado de supervisar los sistemas de control y accesos a edificios, así como de su mantenimiento.

N) Lector-Contador: es la persona encargada de leer los contadores de agua, luz, gas, etc., y distribuir las facturas entre los usuarios.

O) Ayudante: es aquel trabajador menor de dieciocho años encargado de realizar tareas concretas que constituyen labor calificada de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de este, bajo su responsabilidad.

P) Peón: es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos e intención, sin la exigencia practica operativa alguna.

Q) Auxiliar de Parking: Es el trabajador, mayor de edad, con aptitudes e instrucción suficiente para desempeñar uniformado, y con medios de protección autorizados, tareas elementales de mantenimiento, conservación y control preventivo en general, excepto aquéllas que reglamentariamente correspondan al personal de Seguridad. Interesarse, de forma continua, por el estado de conservación y funcionamiento de las distintas instalaciones y/o servicios del inmueble, especialmente las de agua, electricidad, depósitos de combustibles, alumbrado, climatización, incendios, etc., observando el estado y funcionamiento de las mencionadas instalaciones e informando al Cliente por escrito diariamente de las anomalías observadas.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

Custodiar con la diligencia debida las llaves y demás equipos auxiliares que le pudieran ser entregados al Cliente.

Colaborar en tareas que le fueran asignadas en el Plan de Emergencia y Evacuación de las instalaciones.

Para el desarrollo de las anteriores funciones habrá de contar o recibir por parte de la empresa de la formación necesaria.

R) Bombero: es el trabajador mayor de dieciocho años que, con formación suficiente y los medios técnicos necesarios, ya sean químicos o mecánicos, incluidos los medios de locomoción, realizan tareas de control, prevención y extinción de incendios, incluyendo entre sus tareas, cuando se lo encomienden, la participación en la evacuación de personas.

Sección tercera. Sobre el contrato y el lugar de trabajo

Artículo 16. *Clasificación según la duración del contrato.*

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

A) Será personal contratado por obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.A del Estatuto de los Trabajadores. Los contratos celebrados por obra o servicio determinado suscritos a partir del 18 de junio de 2010, no podrán tener una duración superior a 3 años.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

○ Cuando se finalice la obra o servicio.

○ Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

○ Cuando el contrato de arrendamiento de servicio se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán, primero, los de menos antigüedad y caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares y en todo caso, oídas la representación de los trabajadores.

B) Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses en un plazo no superior a doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a seis meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

El anterior plazo de duración de los contratos también será aplicable a los contratos que se encontraran en vigor a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

C) Será personal interino aquél que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, supuesto de excedencia especial del artículo 31 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

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

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

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

E) Contratos indefinidos: A los efectos previstos en las Disposiciones Legales vigentes, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos pueden ser transformados en indefinidos en los términos establecidos en las citadas disposiciones.

Será fijo en plantilla:

a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el período de prueba.

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquéllos o preste servicios con carácter continuado en uno distinto para el que fue contratado. No obstante, dicha situación podrá acordarse con el trabajador por escrito.

d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.

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

f) El personal cuyo contrato temporal o de duración determinada se transforme en indefinido, siguiendo las normas de la legislación vigente.

Artículo 17. *Período de prueba.*

Todo personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según el Grupo Profesional:

- Personal Grupo Profesional 1: Seis meses.
- Personal Grupo Profesional 2: Cinco meses.
- Personal Grupo Profesional 3: Cinco meses.
- Personal Grupo Profesional 4: Cinco meses.
- Personal Grupo Profesional 5: Dos meses.

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

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización.

En cualquier caso, el trabajador, durante el período de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 18. *Cese.*

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 16 de este Convenio.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- Personal Grupo Profesional 1: Tres meses.
- Personal Grupo Profesional 2: Un mes
- Personal Grupo Profesional 3: Un mes
- Personal Grupo Profesional 4: Un mes
- Personal Grupo Profesional 5: Quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondiente al período dejado de preavisar, teniendo como base de cálculo para dicha indemnización:

a) Salario base.
b) Complemento personal (antigüedad consolidada) regulado en el artículo 46.B.b1),
c) Complemento funcional establecido en el artículo 46.B.b2) que perciba en el momento de producirse la baja el empleado.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso de quince días, por parte de la Empresa en casos de finalización del contrato que superen el año de servicio, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto, teniendo como base de cálculo para dicha indemnización:

a) Salario base.
b) Complemento personal (antigüedad consolidada) regulado en el artículo 46.B.b1),
c) Complemento funcional establecido en el artículo 46.B.b2) que perciba en el momento de producirse la baja el empleado.

Con independencia del cumplimiento del artículo 49.2 del ET, en relación con la entrega de la propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas, el abono de éstas se pondrá a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

En todo caso, la nómina correspondiente al mes de la terminación de la relación laboral deberá ser abonada, como muy tarde, dentro de los cinco primeros días hábiles del mes siguiente a la misma.

Artículo 19. *Lugar de trabajo.*

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

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una Macro concentración urbana o industrial, aunque

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal podrá ser cambiado de un centro de trabajo, o de un lugar de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, entendida en los términos antes expresados.

La empresa racionalizará los cambios de personal de manera que en la medida de lo posible dicho personal siga prestando su servicio dentro de la misma localidad en que se hallara y en todo caso, lo más próximo a su domicilio.

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores todos los cambios que se generen, conforme a lo establecido en la normativa vigente y en todo caso en el Estatuto 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, incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 20. *Destacamentos.*

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa y justificado en razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado en función de sus cargas familiares, prefiriéndose, en primer lugar, a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reunieren la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador y la empresa, y en caso de no haber acuerdo, será oída la representación de los trabajadores.

Artículo 21. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 19 del presente Convenio Colectivo, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

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

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará a razón de 0,24 euros por kilómetro.

Artículo 22. *Traslados.*

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

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurran servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Las previstas en el Art. 40 del E.T. previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

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

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

En los traslados por necesidades del servicio, las Empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste acudirá a la jurisdicción competente. 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 de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de dos años, salvo acuerdo mutuo.

Artículo 23. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas será:

- Cuando el trabajador tenga que realizar una comida fuera de su localidad: 8,50.
- Cuando el trabajador tenga que realizar dos comidas fuera de su localidad: 14,00.
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad: 20,00.
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realice dos comidas: 27,00.
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realice dos comidas (+ 7 días de desplazamiento): 25,00.

Sección cuarta. La jornada de trabajo, festivos y vacaciones

Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de 1.826 horas/año en cómputo mensual, a razón de 166 horas, pudiéndose negociar su distribución en otros cómputos, entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa, pudiendo ser continuada o dividida sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, se podrán establecer horarios flexibles desde las cero horas a las veinticuatro horas del día, en atención a las necesidades del servicio.

Teniendo en cuenta las actuales circunstancias productivas, siendo cada vez más irregulares los periodos productivos y con el objetivo de garantizar el empleo en la medida de lo posible, se podrá distribuir mensualmente y de forma irregular la jornada anual, fijando en cada mes el número de horas ordinarias de trabajo en una horquilla comprendida entre 140 y 180 horas máximo, con información previa a los representantes de los trabajadores de estas casuísticas y sus motivos y, respetando en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y en su caso, al artículo 19 del RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, en relación con el descanso entre jornadas y los límites a la acumulación del descanso semanal.

Adicionalmente, teniendo en cuenta que la prestación de servicios es de 365 días al año, las 24 horas del día, a efectos de determinar el tiempo efectivo de trabajo,

El cómputo de jornada será el resultado de dividir la jornada anual entre el resultado de restar a los días naturales del año los días de vacaciones previstos en el artículo 26 de este Convenio, sin que dicho cómputo pueda, en ningún caso, originar déficit de jornada.

Explicación para trabajador a tiempo completo

$$\frac{1.826}{+365-31} = 5,467$$

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

Estas cifras se aplicarán a todos los cálculos que estén referenciados al cómputo diario. (i.e. permisos, incapacidad temporal, etc.).

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a los trabajadores la libranza de al menos, un fin de semana al mes –sábado y domingo–, salvo en los siguientes supuestos:

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

b) Cuando los trabajadores hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.

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

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

El trabajador librará, al menos, uno de los siguientes periodos, siempre que las necesidades organizativas lo permitan:

- El último turno del 24 de diciembre y el 25 de diciembre
- El último turno del 31 de diciembre y el 1 enero

Dadas las especiales características de la actividad que regula este Convenio, la fijación en cada momento del horario de trabajo será una facultad de la empresa, conforme a lo expresado en el artículo 7 de este Convenio Colectivo, no siendo necesario otro requisito que el de preavisar al trabajador afectado con quince días de antelación, cualquiera que sea el tiempo en que hubiere permanecido en su anterior horario y siempre que no constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En todo caso a partir de la firma de este Convenio se acuerda que la programación de los servicios se realizará en régimen de trabajo a turnos rotativos de acuerdo a la composición de turnos y horarios que se establezcan por la Empresa para cada uno de los servicios, adaptando la prestación laboral de los Trabajadores a tales programaciones en función del servicio al que estén destinados.

Los trabajadores sujetos a contrato a tiempo parcial, tendrán derecho preferente sobre cualquier nueva contratación de personal, a modificar su contrato hasta ampliarlo a jornada completa establecida en el presente convenio, previa solicitud por escrito a la empresa.

Ambas partes acuerdan de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores el establecer la posibilidad de realización de horas complementarias, en los contratos celebrados a tiempo parcial, cuyo número en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias del contrato, respetando en todo caso los límites legales establecidos por la legislación laboral. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atendrá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con el trabajador.

Si un trabajador no completara su jornada mensual por necesidades del servicio, tendrá que recuperarla en los seis meses siguientes, salvo acuerdo en contrario, con la representación legal de los trabajadores.

Asimismo, en caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defecto de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado el trabajador con la contratada, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 24 de este Convenio Colectivo (salvo que se hubiese pactado el salario por unidad de obra).

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o con descanso sustitutorio, dentro de los cuatro meses siguientes, según lo pactado con el trabajador.

Para la determinación del valor hora extraordinaria, según el nivel funcional del trabajador, se tomará el valor de la hora ordinaria, obtenido de dividir el importe del salario ordinario más el complemento personal del 46.B b.1, por el número total de horas de trabajo anuales que componen la jornada ordinaria pactada. En todo caso quedan excluidas las retribuciones extrasalariales establecidas en el convenio colectivo.

En base a lo anterior el precio de la hora extra será el siguiente:

Grupo Profesional	Función	Precio hora extra		
2	Jefe Departamento	7,81	+	Importe anual artículo 46 B. b1 compl. personal / 1.826
	Supervisor	7,48		
	Coordinador	7,09		
	Resto	6,82		
3	Oficial 1ª Admnistrativo	6,90		
	Oficial 2ª Admnistrativo	6,67		
	Auxiliar Administrativo	6,44		
4	Jefe Ventas	6,74		
	Responsable Equipo Comercial	6,41		
	Ejecutivo Comercial	6,01		
	Vendedor	5,75		
5	Encargado	6,43		
	Supervisor / Coordinador	6,20		
	Oficial 1ª Oficios varios	5,98		
	Resto	5,75		

Artículo 26. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas con arreglo a las condiciones siguientes:

1) Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de ESC Servicios Generales, S.L., que lleve un año al servicio de la misma. Este periodo de computo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad de un año.

El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones, podrán fijarse a lo largo de los doce meses del año (desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año). A falta de

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

mutuo acuerdo entre las partes se establecerán calendarios rotatorios o cualquier otro procedimiento que mantenga los criterios de equidad y proporcionalidad de cada servicio, con el objeto de que queden integradas en las programaciones de cada servicio o agrupación de programación de la que forman parte, sin que pueda hacerse valer ningún tipo de preferencia de un trabajador sobre otro, salvo pacto en contrario.

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

Excepcionalmente, el trabajador podrá solicitar el disfrute de algún día suelto, a descontar de las vacaciones, por motivos personales. Deberá solicitar el disfrute del día de vacaciones con una antelación de diez días laborables. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo de cinco días laborales a contar desde la fecha de solicitud.

2) La retribución correspondiente al periodo de vacaciones vendrá determinada por la suma del «total» de la tabla de retribuciones del anexo, más el complemento personal regulado en el artículo 46.B.b1), y el promedio mensual de aquellos complementos regulados en el artículo 46.B.b2) del convenio que a continuación se detallan, y que se hayan percibido con carácter ordinaria durante los doce meses anteriores a aquél en que se inicie el período de vacaciones, considerándose dicho carácter si se ha percibido durante 6 o más meses (o, proporcionalmente en el supuesto de tener una antigüedad en la empresa inferior a 12 meses en el momento del disfrute); promedio que, dividido entre los 31 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

Los complementos regulados en el artículo 46 B.b.2) a incorporar en la retribución de vacaciones, tal y como se especifica en el párrafo anterior son los siguientes:

- Plus funcional.
- Plus de responsable.
- Plus de nocturnidad.
- Plus fin de Semana y Festivos.
- Plus de Idiomas.

3) En los casos en que el periodo de vacaciones coincida con una IT por contingencias distintas a las señaladas en el siguiente párrafo, se aplazarán éstas disfrutándose una vez finalice esa situación siempre que el servicio así lo permita y que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Se operará de la misma forma cuando no esté previsto el periodo vacacional.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en un periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

Asimismo, cuando una trabajadora se encuentre de vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirán el disfrute de las mismas tomando los días restantes cuando cause alta por aquél motivo.

4) Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón proporcional al tiempo trabajado. La retribución correspondiente al periodo de vacaciones vendrá determinada por la suma del «total» de la tabla de retribuciones del anexo, más el complemento personal regulado en el artículo 46 B.b1).

5) Cuando un trabajador o trabajadora disfrute del permiso por matrimonio contemplado en el apartado 3 a) del artículo 28 del presente Convenio Colectivo, podrá acumular el mismo al periodo de vacaciones anuales en los términos del presente artículo.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO III

Sobre los derechos sindicales

Artículo 27. *Licencias de los representantes de los trabajadores.*

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

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

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

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

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

Los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia, la empresa, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

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

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las Elecciones Sindicales, según se prevé en el artículo 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho periodo exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho periodo hayan ocurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa.

CAPÍTULO IV

Licencias, permisos y excedencias y jubilación

Artículo 28. *Licencias y permisos retribuidos.*

A) Protección a la maternidad: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

Se podrá acumular la reducción de jornada prevista en el artículo 37.4 del E.T. (permiso de lactancia 1 hora de ausencia al trabajo, que se podrá dividir en dos fracciones o sustituir este derecho por la reducción de su jornada en media hora) por días completos de permiso retribuido, de común acuerdo entre las partes, con comunicación al Comité de Empresa. Dicho permiso podrá acumularse a la baja maternal.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, como consecuencia de algún tipo de enfermedad o patología distinta de los días normales de observación después del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante dos horas. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

La empresa complementara hasta el 100% de la base reguladora del subsidio que perciban por el organismo correspondiente por riesgo durante el embarazo.

B) Permisos retribuidos: Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en particular en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales y consecutivos:

a) Por matrimonio realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el Registro Civil, o contraído de forma civil, diecisiete días naturales, pudiendo acumular dicha licencia al período vacacional anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de un mes.

b) Durante dos días, ampliable según cuadro de ampliación de días, en los casos de alumbramiento de esposa, adopción o acogimiento, o de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de cónyuge, hijos de ambos, uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido.

c) Durante dos días por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

e) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia ampliable según cuadro de ampliación para asistir a la boda, ampliable según cuadro de ampliación en caso de desplazamiento fuera de la localidad.

f) Por bautizo de un hijo o nieto, tendrán derecho a un día ampliable según cuadro de ampliación, para asistir al mismo. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.

g) Un día de permiso por Primera Comunión de hijo, hermano, sobrino o nieto de uno u otro cónyuge o pareja de hecho. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.

h) Dos días por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho ampliables según cuadro de ampliación de días.

i) Por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas, tres horas de permiso como máximo. Este derecho no podrá ser ejercido por el mismo trabajador más de seis veces dentro del año natural. Se entenderá por médico especialista aquel distinto de los médicos generalistas y que convencionalmente son denominados médicos de cabecera, médicos de familia, o de atención primaria, o cualquiera que sea su denominación en función del sistema de salud público al que pertenezcan.

Los permisos relacionados en el presente artículo, se entenderán extensibles a las parejas de hecho, inscritas como tal ante los registros públicos existentes al efecto, excepto los previstos en la letra a).

Cuadro de ampliación de días:

Cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 150 kms (ida y vuelta): 1 día más.

Cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 250 kms (ida y vuelta): 2 días más.

Artículo 29. *Día libre a disposición del trabajador recuperable.*

Estando sujeto a las siguientes condiciones:

a) No podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período del Domingo de

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

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

b) No podrá ejercerse este derecho en el mismo día de manera simultánea por más del 5% de la plantilla del lugar de trabajo donde presta servicios el trabajador.

c) Deberá solicitarse con una antelación mínima de siete días naturales.

Artículo 30. *Permisos no retribuidos.*

Con carácter general, los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo que la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de estos permisos no será superior a treinta días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla del lugar de trabajo donde presta servicios el trabajador. Asimismo, no podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período vacacional de los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa o justificación de necesidad perentoria. En los casos de violencia de género constatada, no será necesaria antigüedad mínima para acogerse a este permiso.

En caso de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a una licencia sin retribución de un periodo máximo de 30 días siempre que justifique adecuadamente el hecho causante.

Artículo 31. *Excedencias.*

A) Forzosa: En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, dando derecho a la conservación del puesto.

Se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

B) Voluntaria: Deberá solicitarse en los plazos de preaviso establecidos en el artículo 18 de este Convenio, al comienzo de efectos de la misma.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, desde su presentación.

No se podrá solicitar otra excedencia hasta pasados cuatro años desde la finalización de la excedencia anterior, salvo que no se hubiera agotado el período máximo de cinco años, en cuyo caso podrá solicitarla exigiéndose en este caso que haya transcurrido un año desde la reincorporación.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiera vacante en la categoría propia y sí en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

C) Por cuidado de hijos: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo 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.

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, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en 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. 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

D) Cargos sindicales o políticos: A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa prevista en el apartado A de este artículo.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con treinta días de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

E) Especial: Cuando a un conductor/repartidor, o a un trabajador que tenga asignado un vehículo para la realización de sus funciones, le fuese suspendido el permiso de conducción (como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su servicio):

a) Que no sea por conducta tipificada como falta laboral, la Empresa ofrecerá al trabajador un puesto de trabajo de otra categoría en el supuesto de que existiera vacante; con el salario correspondiente a esa categoría, durante el tiempo que durase dicha suspensión.

b) En el supuesto de que la suspensión se derivase por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá los siguientes efectos:

○ Si la suspensión del permiso de conducción no supera los treinta días, el trabajador podrá optar por disfrutar las vacaciones anuales que le queden pendientes.

○ Si la suspensión del permiso de conducción es por un período superior a treinta días, o al trabajador le quedasen pendientes de disfrutar un número de días de vacaciones inferior a los días de suspensión del permiso, el contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión de dicho permiso, o desde el agotamiento de los días de vacaciones, hasta un máximo de noventa días laborables, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social. Llegando el día noventa sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso, el contrato se extinguirá definitivamente, sin derecho a indemnización alguna, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral, sin perjuicio de que el trabajador pueda solicitar la excedencia voluntaria en los términos previstos en el Apartado 2 del presente Artículo, salvo que la falta cometida tuviera las consecuencias disciplinarias que en este Convenio se contemplan como muy grave que pudiera dar lugar a la extinción del contrato.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 32. *Jubilación anticipada.*

Ambas partes acuerdan que el trabajador afectado por el presente Convenio pueda jubilarse anticipadamente, si lo desea, siempre que se cumplan los requisitos que establezca al efecto la legislación que estuviera vigente en ese momento.

Artículo 33. *Jubilación parcial.*

Los trabajadores, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos en la legislación vigente.

La empresa fijará, de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando por ese porcentaje hasta alcanzar la edad legal de jubilación ordinaria.

CAPÍTULO V

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 34. *Seguridad e higiene.*

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

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

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

A tal efecto se deberán observar, sin perjuicio de los demás requerimientos legales, las siguientes obligaciones:

A) Vigilancia de la salud: ESC Servicios Generales, S.L. garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

A tal efecto, los interesados en la realización de reconocimientos médicos, podrán solicitarlos a sus responsables operativos. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, todo ello sin perjuicio de las excepciones previstas en el artículo 22 de la LPRL.

Las revisiones médicas serán específicas en función de los riesgos inherentes a las labores que cada trabajador realice en su puesto de trabajo teniendo en cuenta para ello lo estipulado al respecto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

B) Evaluación de riesgos: Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

A tal efecto ESC Servicios Generales, S.L. realizará una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Para la realización de dicha evaluación se tendrá en cuenta la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores. A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información recibida de los trabajadores sobre los aspectos señalados.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de dicha evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgos, ESC Servicios Generales, S.L. realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos y que serán objeto de planificación en los términos legalmente previstos.

Una vez elaborada la evaluación inicial de riesgos, ESC Servicios Generales, S.L. adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias (directamente y a través de los representantes de los trabajadores) en relación con:

a) Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.

b) Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.

c) Las medidas de emergencia adoptadas en los términos previstos en el artículo 20 de la LPRL.

Los Delegados de Prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Igualmente recibirán de ESC Servicios Generales, S.L. las informaciones obtenidas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

C) Protección de la maternidad:

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadores en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo especifico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

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

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

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

D) Formación e información:

ESC Servicios Generales, S.L garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, siendo consideradas tiempo efectivo de trabajo a todos los efectos. El diseño de dicha formación se llevara a cabo con el siguiente contenido:

- Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Riesgos generales y específicos. Medidas preventivas.
- Primeros auxilios.
- Principios de actuación en caso de emergencias.

E) Coordinación de actividades preventivas:

En virtud de lo previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los términos establecidos por el Real Decreto 171/2004, los titulares de aquellas empresas donde se preste servicios deberán facilitar, siempre que las condiciones del servicio así lo requiera, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar con el fin de que sean conocidas por los trabajadores. Dicha información, cuando sea por escrito, se entregará a cada trabajador.

Los delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud Laboral asumirán las competencias previstas en los artículos 36 y 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 35. *Ropa de trabajo.*

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

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos. A partir del segundo año, la empresa facilitará, cada dos años, al personal operativo, las siguientes prendas de uniforme: tres camisas de verano, tres camisas de invierno, un cinturón, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano. Igualmente se

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

facilitará, cada año, un par de zapatos. Asimismo se facilitarán de manera individual, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Los trabajadores vienen obligados a llevar puestas tanto las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, éste se verá obligado a entregar las prendas que esté utilizando en los últimos dos años, así como las tarjetas o signos identificativos que se le hayan entregado.

CAPÍTULO VI

Sobre el régimen disciplinario, las faltas y las sanciones

Articulo 36. *Faltas de personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su cualificación profesional, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativa y no limitativa.

Artículo 37. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1) Más de 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 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. Para el manejo de las máquinas, útiles y herramientas, a que se refiere el presente párrafo, deberá hacerse, en todo caso, bajo la calificación profesional que lo capacite o la realización del curso correspondiente que lo habilite, sin cuyo requisito no podrá verificarse la sanción que pudiera corresponder.

5) La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve, siempre y cuando existan para el trabajador de forma escrita así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6) Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, 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, 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.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

11) Uso de teléfonos móviles u otros dispositivos informáticos particulares en el lugar de trabajo.

Artículo 38. *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) Cuatro faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo 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 seis meses, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
4) La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mando o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella 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) No entregar el parte de baja oficial dentro de las setenta y dos 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 desconsideración de los superiores hacia el personal a su mando con abuso de su posición dominante, será considerada falta grave, cuando no lo sea de naturaleza muy grave.

Artículo 39. *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 por escrito.
2) Más de seis faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o diez en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente, y notificadas por escrito.
3) Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un seis meses., aun cuando hayan sido sancionadas independientemente.
4) La falsedad, 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) 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.
6) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

8) La embriaguez habitual probada dentro de la jornada laboral y que repercuta negativamente en el trabajo.

9) 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 en los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados.

10) 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, además de conductas xenófobas, sexistas o racistas.

11) La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales.

12) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad. En la prestación del mismo.

13) La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa, siempre que el rendimiento pueda ser demostrable.

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

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

16) El abuso de autoridad.

17) 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.

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

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

20) La imprudencia o negligencia inexcusable 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, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21) Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

22) Cuando las faltas prevenidas en el Apartado 11 del Artículo anterior se produzcan en dos ocasiones en el periodo de seis meses, y cuando la falta se cometa con abierta vejación hacia el trabajador con menosprecio de su condición de origen, sexo, color, raza o cualquier otra naturaleza, será considerara como falta muy grave.

23) Realizar cualquier tipo de negociación comercial o de industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, cuando se trate de actividad concurrente. Así mismo se considerará muy grave la aceptación de recompensas o favores en relación con su puesto de trabajo o actividad de la Empresa.

Artículo 40. *Sanciones.*

A) Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves:

1) Por falta leve:

a) Amonestación verbal.
b) Amonestación escrita.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

2) Por falta grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
b) 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) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
c) Despido.

B) 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 la sección sindical de la representación a la que el trabajador pertenezca.

Artículo 41. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

- Faltas leves: prescribirán a los diez días.
- Faltas graves: prescribirán a los veinte días.
- Faltas muy graves: prescribirán a los sesenta días.

Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado, el sancionado, o en su lugar, dos testigos en caso de negarse a ello, entregando siempre copia al interesado objeto de sanción conteniéndose el tipo de falta cometida, la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 42. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy grave. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de diez días. En caso contrario, los representantes podrán formular la oportuna denuncia ante las Inspecciones de trabajo.

CAPÍTULO VII

Obligación de no concurrencia y permanencia-

Artículo 43. *Obligación de no concurrencia y permanencia.*

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber. El contenido del presente párrafo afectará únicamente al personal de alta dirección.

En el caso de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, y reciba los salarios correspondientes a dicha especialización, se pacta un

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

período mínimo de permanencia no inferior a dos años. En caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios por el importe de un año de salario, que se descontará directamente de la liquidación de haberes.

CAPÍTULO VIII

Sobre los medios de desplazamiento en el ejercicio del trabajo

Artículo 44. *De los vehículos y medios de locomoción.*

La empresa facilitará, en su caso y cuando así expresamente se determine, al personal comercial, Conductores, Repartidores y Lectores/Contadores los medios de locomoción y transporte adecuados para el desarrollo de sus funciones, siendo a cargo de ésta los gastos de mantenimiento.

El empresario abonará mensualmente los gastos de transporte efectuados como consecuencia de la realización de su trabajo, previa presentación de los oportunos justificantes.

La empresa quedará obligada respecto de los trabajadores que conducen vehículos propiedad de la misma en los siguientes términos:

a) A disponer siempre de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas.

b) A sustituirlo, en el menor plazo posible, por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva.

c) Cuando el trabajo de conducción sea simultaneado con el de comunicación, la empresa facilitará un mecanismo de «manos libres» para la correcta realización del servicio.

d) Las multas derivadas del ejercicio del servicio por parte del conductor, serán abonadas por la empresa, a excepción de las que supongan infracciones personales, como exceso de velocidad, adelantamientos incorrectos o rebasar señales que obligan a la detención, o aparcamientos indebidos. Cuando la empresa abone las multas correspondientes hará entrega al trabajador de una copia de su pago.

El trabajador queda obligado a la observancia de las siguientes normas cuando conduzca vehículos propiedad de la empresa:

a) A cumplir lo establecido en el Código de Circulación y demás normas que regulen el tráfico.

b) A circular llevando puesto el casco, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio en el caso de conducción de motocicletas.

c) A realizar las comprobaciones propias del estado del vehículo consistente en la vigilancia de niveles de agua, aceite, frenos, estado de la presión de las ruedas, cubiertas o apreciación de cualquier anomalía, sin la obligación de los cambios de los fluidos, ruedas y demás material, que deberán ser efectuados por los técnicos oportunos, ya sean de la empresa o externos a la misma, siendo misión del conductor del vehículo llevarlos a talleres o centros en los que pasar la correspondiente ITV., quedando el conductor obligado a poner en conocimiento de la empresa, de manera inmediata y por escrito, cualquier anomalía que pueda presentar el vehículo a su cargo. El tiempo efectivo utilizado en la realización de estas tareas se computará como horas de trabajo efectivo.

d) Los accidentes de circulación provocados por la circulación del tráfico quedarán amparados por la póliza de seguro suscrita por la empresa, sin perjuicio de la responsabilidad penal del trabajador en los casos establecidos por la Ley, quedando expresamente prohibido que la empresa firme con el trabajador cualquier cláusula excluyente de la responsabilidad de la empresa.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO IX

Sobre las retribuciones. Prestaciones sociales

Artículo 45. *Cuota sindical.*

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

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

La Dirección de la empresa entregará listado de las transferencias a la representación sindical legal que lo solicite.

Artículo 46. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. No obstante, los complementos variables se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo, los cuales se abonarán en base a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 23 del presente Convenio Colectivo.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario, no atendiéndose como tal a estos efectos las pagas extras de diciembre y julio.

A) Salario base: Se entenderá por la retribución correspondiente en cada uno de los grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada fijada en este convenio colectivo. El salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en este convenio colectivo.

Grupo Profesional	Mensual	Anual
Grupo Profesional 1	1.100,00	15.400,00
Grupo Profesional 2	890,00	12.460,00
Grupo Profesional 3	840,00	11.760,00
Grupo Profesional 4	750,00	10.500,00
Grupo Profesional 5	750,00	10.500,00

B) Complementos:

b.1) Personales: Antigüedad consolidada. Complemento personal no compensable ni absorbible:

Con efectos desde la entrada en vigor del presente convenio, queda suprimido cualquier complemento personal de antigüedad que vinieran percibiendo los trabajadores que, a fecha 31 de diciembre de 2014 estaban dados de alta en la empresa «Servimax Servicios Generales, Sociedad Anónima», el cual pasará a consolidarse bajo la denominación del concepto aquí regulado.

No obstante lo anterior, (supresión del complemento personal por antigüedad), y con el objeto de paliar los efectos que conlleva la pérdida de la expectativa de cobro del complemento de antigüedad en curso de adquisición, y no «madurado» a 31 de diciembre de 2017, se pacta que aquéllos trabajadores que tenían derecho a dicho complemento ahora consolidado, verán incrementado este complemento en la parte proporcional del

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

quinquenio que en dicha fecha estuviera en maduración, de acuerdo con las siguientes reglas:

1) Se reconoce este complemento consolidado exclusivamente a aquellos trabajadores que tenían derecho al complemento personal de antigüedad.

2) Se tomará como período de referencia para el cálculo de la parte proporcional antes mencionada, el comprendido entre el inicio del teórico quinquenio en maduración y el 31 de diciembre de 2017, abonándose una cantidad proporcional al número de días naturales comprendidos en ese período (de 1 a 1.825 días).

3) El valor del quinquenio cuya parte proporcional haya de abonarse, será el vigente para la categoría del trabajador a 31 de diciembre de 2017, sin que pueda ser objeto de actualización alguna.

4) El importe resultante, se comenzará a abonar a partir de la entrada en vigor de este convenio.

b.2) De puesto de trabajo:

b.2.1) Plus Funcional:

El personal que ejerza funciones que a continuación se detallan en cada grupo profesional percibirá un importe mensual por tal concepto, no abonándose en las pagas extras. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes:

Grupo Profesional	Función	2018
1	Director General	150,00
	Director	100,00
	Titulado Grado Superior	50,00
2	Jefe Departamento	150,00
	Supervisor	100,00
	Coordinador	40,00
3	Oficial 1.ª Administrativo	70,00
	Oficial 2.ª Administrativo	35,00
4	Jefe Ventas	150,00
	Responsable Equipo Comercial	100,00
	Ejecutivo Comercial	40,00
5	Encargado	103,00
	Supervisor/Coordinador	69,00
	Oficial 1.ª Oficios varios	35,00

b.2.2) Plus de responsable:

El Trabajador perteneciente al Grupo Profesional 5 que, además de realizar las tareas propias de su función, desarrolle 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 percibirá un plus por tal concepto de 67,50 euros en el año 2.018, no abonándose en las pagas extras. Este plus se abonara mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

b.2.3) Plus de nocturnidad:

Se entenderá como trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas. En ningún caso el abono por este concepto podrá suponer más de la totalidad de la

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

jornada ordinaria a realizar. Se acuerda abonar a los trabajadores, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada en tal condición de 0,90 euros.

En lo referente a los trabajadores mayores de 50 años, la Empresa tratará de evitar que presten servicios en turnos nocturnos siempre y cuando sea posible por circunstancias del servicio, salvo que éstos soliciten expresamente realizarlo.

b.2.4) Plus fin de Semana y Festivos:

Se acuerda abonar a los trabajadores, por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada durante los sábados, domingos y festivos de 0,20 €. A efectos de cómputo será a partir de las 00.00 h. del sábado a las 24.00 h. del domingo y en los festivos, de las 00.00 h. a las 24.00 h. de dichos días trabajados. No será abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar esos días. (Ejemplo: contratos a Tiempo Parcial para fines de semana).

En relación con los días festivos, se tendrán en consideración los nacionales, autonómicos y locales señalados para cada año correspondiente al centro de trabajo contratado, independientemente del lugar de trabajo al que esté adscrito.

b.2.5) Plus de Idiomas:

A los trabajadores que se les exija como requisito imprescindible el conocimiento y manejo fluido de idiomas extranjeros para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo, se les abonará mientras permanezca en dicho puesto, el importe de 50,00 € mensuales por cada idioma requerido para la correcta realización del servicio, no abonable en las pagas extraordinarias.

En el caso de que el trabajador viniera devengando algún complemento que compense este mismo concepto, quedará absorbido y compensado por el importe antes indicado con efectos de la firma de este convenio.

b.2.6) Plus de Navidad y Año Nuevo:

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre del 2.018 así como en la noche del 31 al 1 de enero de 2.019, percibirán una compensación económica de 65,00 euros o en su defecto, la opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio

Se entenderá como trabajo realizado en Navidad o Año Nuevo cuando el turno a realizar durante dicho periodo se inicie y finalice con anterioridad y posterioridad a las 0,00 horas del 25 de diciembre o 1 de enero.

b.3) De cantidad o calidad de trabajo:

b.3.1) Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

b.4) De vencimiento superior al mes:

1) Paga de julio. Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio, siendo el importe de una mensualidad:

- Salario Base. Artículo 46 – A)
- Complemento salarial personal. Artículo 46 - B b.1

2) Paga de diciembre o Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre, siendo el importe de una mensualidad:

- Salario Base. Artículo 46 – A)
- Complemento salarial personal. Articulo 46 B b.1

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades, previo acuerdo del trabajador y la empresa. Asimismo, los importes mencionados se calcularán de acuerdo con lo devengado en el periodo de generación.

b.5) Indemnizaciones o suplidos (conceptos extrasalariales) La cuantías de los siguientes pluses son en cómputo anual y redistribuido en doce pagas, tratándose de una compensación de las previstas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

b.5.1) Plus de transporte y distancia. Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso. Su cuantía en cómputo anual, será de 360 euros anuales.

b.5.2) Plus de mantenimiento de vestuario. Para el grupo profesional 5, se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado. Su cuantía en cómputo anual, será de 264 euros anuales.

Los Trabajadores con contrato a tiempo parcial o bien tengan reducida su jornada, percibirán todos los conceptos salariales y extra-salariales que le pudiesen corresponder en proporción a la jornada pactada.

Artículo 47. *Complementos por cantidad y/o calidad de trabajo.*

Además de las horas extraordinarias conceptuadas en el artículo 25 de este Convenio, los trabajadores podrán recibir, por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo, las compensaciones salariales que libremente se fijen por la empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

Dichas cantidades no serán consolidables, pudiendo la empresa suprimir su pago en cualquier momento.

Artículo 48. *Premio de vinculación.*

Los trabajadores que acepten la propuesta de la empresa de causar baja voluntaria en la misma, tendrán derecho a un premio de vinculación siempre y cuando cumplan los siguientes requisitos:

- 61 años: 7.000 €
- 62 años: 6.500 €
- 63 años: 6.360 €
- 64 años: 6.000 €

Estos importes se liquidarán con el último recibo salarial que se abone al trabajador.

Artículo 49. *Prestaciones sociales.*

La empresa afectada por este Convenio Colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de los trabajadores por un capital de 24.750 euros por muerte y 30.000 euros por Incapacidad permanente total, ambas 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 publicación en el Boletín Oficial del Estado, 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 los riesgos cubiertos y cuantía de la misma.

La Empresa abonará a los trabajadores con familiares a cargo, según el grado de discapacidad que a continuación se indican, las siguientes cantidades como complemento a la prestación reconocida por la Seguridad Social, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable:

Hijos menores de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33%: 121 €.

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

Hijos mayores de 18 años y con una discapacidad igual o superior al 65%, que convivan con el empleado y no desempeñen actividad retribuida superior al IPREM anual: 150 €.

Cónyuge o pareja de hecho, con una discapacidad igual o superior al 65% que convivan con el empleado y no desempeñen actividad retribuida superior al IPREM anual: 150 €.

Para el percibo de dichas cantidades el Trabajador deberá aportar anualmente el certificado del grado de discapacidad reconocida por el Organismo Administrativo correspondiente, así como el certificado de convivencia (cónyuge o pareja de hecho) emitido por el ayuntamiento de la localidad de residencia, y la vida laboral.

Asimismo, los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán estas ayudas en proporción a la jornada pactada.

Artículo 50. *Compensación en los supuestos de incapacidad temporal (ex-empleados de la Empresa Servimax Servicios Generales, S.A.*

Únicamente recibirán esta compensación los trabajadores que, a fecha 31 de diciembre de 2014 estaban dados de alta en la empresa «Servimax Servicios Generales, Sociedad Anónima y, que hasta la entrada en vigor del presente convenio, les era de aplicación la normativa convencional de la citada empresa absorbida:

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: las empresas complementarán, cuando proceda, la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de la tabla salarial del anexo I, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias, incluido el complemento personal (antigüedad consolidada).

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral: Del día 20 al 150 se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización.

En lo no establecido en el párrafo anterior, se procederá según la legislación vigente.

c) Las empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Siempre que la hospitalización tenga una duración igual o superior a 24 horas, se cobrará el 100 por 100 de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización hasta un máximo de diecinueve días, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

Los anteriores complementos se abonarán mientras la empresa realice el pago delegado de la correspondiente prestación social.

La empresa, a través de la correspondiente Mutua Colaboradora de la Seguridad Social, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimiento a cargo del personal médico.

La empresa complementara hasta el 100% de la base reguladora del subsidio que perciban por el organismo correspondiente por riesgo de embarazo.

CAPÍTULO X

Formación continua y profesional

Artículo 51. *Formación.*

Las partes firmantes se someten al sistema de Formación Profesional continua regulado en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio y la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio

Queda facultada la comisión territorial para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

El personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamiento y demás actividades formativas de carácter profesional

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral y sin que en ningún caso suponga un coste adicional para el trabajador.

Cuando se efectué actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, en base a lo establecido en el artículo 24 y 25 de este convenio, las horas serán compensadas con descanso o abonadas al trabajador en la cuantía establecida en las disposiciones laborales vigentes sobre la materia.

En relación con la obligación de información y trámites establecidos en el artículo 13 del Real Decreto 694/2017, las partes acuerdan que se llevarán a cabo mediante las secciones sindicales mayoritarias, de conformidad con el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52. *Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad.*

La empresa podrá quedar exenta de la obligación regulada en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, de forma parcial o total por opción voluntaria del empresario, por los motivos establecidos en la normativa, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente previstas por la regulación legal vigente.

Artículo 53. *Trabajadoras víctimas de violencia de género.*

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

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

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

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

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

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

3) El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a la dispuesto en el artículo 49 de E.T., por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

4) A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del E.T., no se computarán como faltas de asistencia, las ausencias motivadas por la situación física o psicológica derivada

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

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

Artículo 54. *Acoso moral y sexual.*

De conformidad con lo previsto en el Art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 55. *Antidiscriminación e igualdad.*

1) Cláusulas generales:

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

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

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

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

2) Cláusulas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor:

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

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO XI

Derecho supletorio

Artículo 56. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas de general y pertinente aplicación.

Disposición adicional primera.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo 5 de este Convenio, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 (BOE n.º 46 de 23 de febrero de 2012) para la resolución de los conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este Convenio, siempre que estos conflictos sean de ámbito estatal.

Disposición adicional segunda.

En el supuesto que entrase en vigor un Convenio colectivo sectorial de ámbito superior, durante el ámbito temporal del presente Convenio, que regule el mismo ámbito funcional y territorial, aquel tendrá prioridad aplicativa, adecuándose al mismo todas las condiciones laborales del personal de la empresa.

Disposición adicional tercera.

Las partes acuerdan que durante la vigencia del Convenio, en caso de que el salario mínimo interprofesional sea superior al salario base establecido para las distintas categorías, se incrementará éste hasta la cuantía mínima fijada para el salario mínimo interprofesional, con adecuación del resto de los conceptos, al objeto de que en cómputo anual la suma de todos los conceptos experimente la misma variación prevista y pactada en este Convenio.

ANEXO

Tablas salariales

Grupo profesional	Salarial	Extrasalarial		Retribución mensual (1)	Retribución pagas extras (1)	Retribución anual (1)
	Salario base	Plus transporte	Plus vestuario			
Grupo profesional 1	1.100,00	30,00		1.130,00	1.100,00	15.760,00
Grupo profesional 2	890,00	30,00		920,00	890,00	12.820,00
Grupo profesional 3	840,00	30,00		870,00	840,00	12.120,00
Grupo profesional 4	750,00	30,00		780,00	750,00	10.860,00
Grupo profesional 5	750,00	30,00	22,00	802,00	750,00	11.124,00

(1) A dicho importe se le adicionará el complemento personal regulado en el artículo 44.b1 (antigüedad consolidada).

cve: BOE-A-2018-4608
Verificable en http://www.boe.es