

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

3066 *Resolución de 15 de febrero de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Avanza Externalización de Servicios, S.A.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Avanza Externalización de Servicios, S. A. (Código de Convenio n.º 9017422), que fue suscrito, con fecha 26 de noviembre de 2009, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa y los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 15 de febrero de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

II Convenio Colectivo para la empresa Avanza Externalización de Servicios, S. A.

Artículo Preliminar. *Trabajador-Trabajadora.*

Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajen en la empresa Avanza Externalización de Servicios, S. A., en los términos establecidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO PRIMERO

Ámbitos de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo será de aplicación a la empresa «Avanza Externalización de Servicios, S. A.», y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios de conserjería, portería, recepción, atención e información, control de accesos, mantenimiento y control de elementos humanos y sistemas de comunicación; desarrollo de procesos auxiliares en cadenas de producción y actividades industriales; servicios de logística, gestión de mercancías y almacenes, clasificación de cartería, almacenaje, transporte y distribución; prestación de servicios, recursos y venta de suministros informáticos y electrónicos; formación especializada en gestión de servicios informáticos y electrónicos; instalación de equipos electrónicos e informáticos, diseño de redes de comunicación de datos y sistemas de seguridad; servicios socio-sanitarios y de asistencia social a la infancia, juventud, mujer y tercera edad, drogodependencias, reclusos, discapacidades; servicios de ayuda a domicilio, teleasistencia, centros de día, y gestión integral de residencias; servicios de comerciales, azafatas, promociones, organización de eventos y ferias y

fuerzas comerciales externas; organización de rutas, servicios de lectura de contadores; procesos de grabación de datos, servicios de back office, B.P.O., digitalización de documentos y servicios y procesos administrativos; servicios de ocio y tiempo libre, gestión integral de teatros, servicio de acomodadores, de taquilla y venta de localidades, servicios de visitas guiadas; servicios de gestión y ayuda a comedores de colectividades, servicios de animadores; mantenimiento integral de edificios e instalaciones, gestión de ahorro energético, servicios de limpieza industrial; servicios de mantenimiento, conservación e implantación de jardinería y zonas verdes; servicios de vigilancia y control de espacios naturales y medio ambiente; gestión industrial de residuos urbanos, industriales y hospitalarios; servicios de búsqueda, selección y evaluación de personal, así como toda la actividad comercial o industrial que fuere necesaria realizar para el desarrollo de los servicios incluidos en su objeto social.

Todos los servicios descritos en el apartado anterior, que sean objeto de contratación a la empresa, tendrán sus propios responsables de servicio, si bien todos ellos dependerán funcional y organizativamente de los servicios centrales o delegaciones provinciales de la empresa.

Artículo 2. *Ámbito territorial y personal.*

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa «Avanza Externalización de Servicios, S. A.», y sus trabajadores, siendo de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo repartidos por todo el territorio nacional.

El presente convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa «Avanza Externalización de Servicios, S. A.».

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1.º, y en el artículo 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2009 y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2013.

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de tres meses de antelación del vencimiento de la vigencia del convenio o de cualquiera de sus prórrogas, la denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

Artículo 5. *Compensación, absorción y garantías personales.*

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

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

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

CAPÍTULO SEGUNDO

Organización del Trabajo

Artículo 6. *Dirección y control de la actividad laboral.*

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

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa –a título enunciativo, que no limitativo– tendrá las siguientes facultades:

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

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

Artículo 7. *Derechos de los trabajadores.*

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

Artículo 8. *Obligaciones de los trabajadores.*

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

Artículo 9. *Lugar de trabajo.*

La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro de trabajo, o asignándolo a otro distinto dentro de la misma localidad, destinándolo a efectuar las mismas o distintas funciones, conforme a lo establecido en el artículo 6, con el objeto de adecuarse a las necesidades de los servicios en cada caso.

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 administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a una hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa.

Artículo 10. *Desplazamientos.*

El personal que realice desplazamiento por cuenta de la empresa y no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, se abonarán 0,17 euros euros por kilómetro, durante la vigencia del presente convenio colectivo.

CAPÍTULO TERCERO

Política de Empleo

Artículo 11. *Principios generales.*

1. Las representaciones sindicales y la representación empresarial firmantes del presente convenio colectivo entienden la necesidad de proceder a una regulación de la contratación en la empresa, adecuando la misma a las realidades de la actividad que se presta, y pretendiendo, con ello, contribuir a la competitividad de la empresa y a la mejora del empleo mediante la reducción de la temporalidad y la rotación en el mismo.

Conscientes de ello, convienen en establecer que el personal que presta sus servicios en la empresa debe integrarse en dos esquemas de organización, que definen como personal de estructura, de un lado, y personal operativo, de otro.

A) Personal de estructura.—Todo aquel trabajador cuyas funciones se centran en la ejecución de actividades de permanente necesidad para la empresa.

B) Personal operativo.—Todo aquel trabajador que presta sus servicios en los servicios que se conciertan por Avanza Externalización de Servicios, S. A., para un tercero.

2. Los contratos a tiempo parcial que se celebren se regirán por lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento. En caso de formalizarse pactos de horas complementarias, solo en el supuesto de contrataciones a tiempo parcial de duración indefinida, el número de horas complementarias no podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de las horas complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial. En cuanto a la distribución y forma de realizarlas, el trabajador deberá conocer el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de 48 horas.

Artículo 12. *Personal de estructura.*

Por lo que respecta al personal de estructura la empresa se compromete a fomentar el empleo estable, aplicando el principio de causalidad en la contratación, de forma que los puestos de trabajo fijos se correspondan con contratos por tiempo indefinido, sin perjuicio de aquellas circunstancias en las que, de conformidad con la ley, se utilicen las modalidades de contratación de duración determinada y temporal.

Artículo 13. *Personal operativo.*

El personal operativo es aquel que ejecuta sus trabajos en los servicios que se conciertan por Avanza Externalización de Servicios, S. A., para un tercero.

1. Contratación indefinida.

Ambas representaciones, y en concordancia con los acuerdos interconfederales para el fomento de la contratación indefinida, expresan su preocupación por dotar a los trabajadores de la empresa de los mayores niveles de estabilidad posibles.

2. Contrato por obra o servicio determinado.

El contrato por obra o servicio determinado será el más normalizado. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es, en principio, de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

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

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

Artículo 14. *Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado.*

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación se tendrá en cuenta, en primer lugar, el criterio de antigüedad. Se seguirá el orden inverso de antigüedad en plantilla en el servicio de que se trate. En caso de que dos o mas trabajadores tengan la misma antigüedad, se tendrá en cuenta la valoración de su actividad en el puesto de trabajo por parte de sus superiores.

La extinción del contrato se comunicará al trabajador por escrito y con la antelación que se establece en el cuadro siguiente, sin perjuicio de que el empresario pueda sustituir este preaviso con una indemnización equivalente a los días del mismo omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita de cese. En este caso la indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios con la liquidación correspondiente a la extinción:

Número de días trabajados	Días de preaviso
Hasta 90 días	3 días
De 91 a 150 días	6 días
De 151 a 250 días	12 días
De 251 días en adelante	15 días

Artículo 15. *Período de prueba.*

1. Se establece, expresamente, los siguientes períodos de prueba:

Grupo I. Personal directivo y titulados: 6 meses.
Grupo II. Personal administrativo: 3 meses.
Grupo III. Mandos intermedios: 3 meses.
Grupo IV. Personal Operativo: 2 meses (excepto peón, limpiador y mozo que serán de 15 de días laborables de trabajo efectivo).

2. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de previo aviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

4. La situación de incapacidad temporal (I.T.) que afecte al trabajador durante el período de prueba no interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 16. *Ceses voluntarios.*

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

Grupo I. Personal directivo y titulados: 2 meses.
Grupo II. Personal administrativo: 1 mes (excepto para auxiliar administrativo que será de 15 días).
Grupo III. Mandos intermedios: 1 mes.
Grupo IV. Personal operativo: 15 días.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculando sobre los conceptos salariales de las tablas de convenio.

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

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

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los elementos citados que continúen vigentes en ese momento, o bien descontar de la misma del valor de dichos elementos. Esto será de aplicación con independencia del motivo por el cual se haya extinguido la relación laboral.

CAPÍTULO CUARTO

Clasificación Profesional

Artículo 17. *Clasificación profesional.*

Las categorías consignas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos numerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

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

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

Artículo 18. *Grupos.*

La clasificación profesional se estructurará en los siguientes grupos:

Grupo I. Personal directivo y titulado

Director general.
Director de departamento.
Titulado de grado superior.
Titulado de grado medio.
Director de área.
Delegado.
Jefe de departamento.

Grupo II. Personal administrativo

Jefe de primera administrativo.
Jefe de segunda administrativo.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Jefe de ventas.
Comercial.
Auxiliar.
Aspirante.
Telefonista.

Grupo III. Mandos intermedios

Jefe general de operaciones.
Jefe de operaciones.
Jefe de servicios/tráfico.
Inspector.

Grupo IV. Personal operativo

Se clasificará en cinco niveles funcionales, teniendo en cuenta sus conocimientos experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que se desarrolle y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional, teniendo como referencias éstas.

Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5
Auxiliar. Grabador de datos. Encuestador.	Lector. Clasificador/Repartidor.	Conductor. Chófer. Conductor/ Repartidor.	Jefe de sector. Supervisor.	Titulado grado medio.
Azafato/a. Animador.	Repartidor. Of. 2. ^a Controlador/ de mantenimiento.	Asistente social 1. ^a	Oficial de 1. ^a	Titulado grado superior.
Promotor/a. Manipulador. Vendedor. Cobrador. Peón/Mozo. Telefonista/Recep. Ordenanza. Limpiador. Oficial 3. ^a Reponedor.	Clasificador. Peón Especialista. Oficial de 2. ^a Socorrista. Asistente social 2. ^a			

Artículo 19.

Grupo I. Personal directivo y titulado.

Este grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

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.

Director de área o departamento.—Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la dirección general de la empresa.

Titulado de grado superior.—Es el trabajador de estructura que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o departamentos de la empresa.

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

Delegado.—Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Jefe de departamento.—Es quien con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

Artículo 20.

Grupo II. Personal administrativo

Pertenecen a este grupo II profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están, asimismo, comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan.

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

Jefe de segunda.—Es quien provisto o no de poder limitado está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos a el personal que de el dependa.

Oficial de primera administración.—Es el empleado mayor de veinte años, que bajo las ordenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado, requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

Oficial de segunda administración.—Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas de carácter secundario que requieren conocimientos generales en técnica administrativa.

Comercial.—Es el empleado afectado al departamento comercial de empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección de mercado y la promoción y venta de los servicios, realizando los servicios necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención a los mismos una vez contratados.

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

Auxiliar.—Es el empleado mayor de dieciocho años que se dedica a tareas y operaciones administrativas elementales.

Aspirante. Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años, que se inicia en los trabajos de contabilidad y burocráticos para alcanzar la necesaria práctica profesional.

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

Artículo 21.

Grupo III Mandos intermedios

Jefe general de operaciones.—Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización a nivel operativo sobre todos los servicios de la empresa.

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

Jefe de servicio.—Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia, teniendo una dependencia directa de jefe de operaciones o en su defecto del responsable del área de su influencia.

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 de servicio o superior, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, y atender cuantas necesidades e incidencias del personal a su cargo.

Artículo 22.

Grupo IV. Personal operativo

1. Nivel I.

Auxiliar.—Es el empleado mayor de dieciocho años que su actividad la dedica a cuestiones elementales del oficio designado.

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

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

Vendedor.—Es el empleado cuya función consiste en vender y promocionar los servicios de la empresa, reportando a su respectivo delegado o jefe de ventas.

Animador.—Es el empleado cuya función consiste en impulsar, animar, creando ambiente en cualquier tipo de evento, con formación suficiente, uniformado o no.

Encuestador.—Es el empleado cuya función consiste en la recogida de información con el fin de elaborar estudios, mediante la realización de encuestas en la zona asignada, bien de forma física o mediante cualquier otro medio audiovisual. Todo ello respecto al servicio asignado.

Cobrador.—Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que realiza las funciones de cobranza de cualquier índole, sean recibos de luz, agua, bancarios, etc.

Telefonista/Recepcionista.—Tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir visitas, atendiéndolas y orientándolas.

Oficial de tercera.—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.

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

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

Limpiador.—Es aquella persona mayor de dieciocho años que se dedica a la limpieza y conservación de edificios ya calles, así como de sus instalaciones, oficinas, despachos y viviendas.

Reponedor.—Es el trabajador mayor de dieciocho años, que realiza tareas de reposición de productos, normalmente en instalaciones de grandes superficies.

Manipulador.—Es el trabajador que, en contacto directo con los alimentos, participa en la preparación, fabricación, transformación, elaboración, envasado, almacenamiento, transporte, distribución, venta, suministro y servicio de los alimentos, productos alimenticios, derivados y subproductos.

Grabador de datos.—Es el trabajador cuyo cometido básico consiste en grabar o introducir datos, conceptos o definiciones numéricos o alfanuméricos, con el uso de cualquier elemento de informática.

2. Nivel II.

Clasificador.—Es el mayor de dieciocho años que realiza todas las labores de preparación previas a las de reparto, como pueden ser el clasificado, confección de partes, etc., así como los controles posteriores en caso de que así le sea asignado. Debiendo realizar los partes que la organización del trabajo imponga para un control total del mismo.

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

Repartidor/Clasificador.—Es el mayor de dieciocho años que realiza las labores descritas para las categorías de repartidor y de clasificador

Oficial de segunda.—Es el empleado que acreditando poseer los conocimientos generales del oficio de que se trate, adquiridos mediante formación sistemática o por una práctica eficiente y continuada, por lo que se encuentra capacitado para realizar los trabajos correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

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

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

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

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

Asistente social de segunda.—Es el trabajador mayor de dieciocho años y que con titulación necesaria se dedicará a la asistencia de y cuidado de personas disminuidas físicas y psíquicas, así como el cuidado de personas de la tercera edad.

3. Nivel III.

Asistente social de primera.—Es el trabajador mayor de dieciocho años y que con titulación necesaria se dedicará a coordinar tanto los organismos públicos como privados la labor de asistencia social a disminuidos físicos y psíquicos, así como el cuidado de personas de la tercera edad y el gestionar un grupo de asistentes.

Conductor.—Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que podrá ser de su propiedad o facilitado por la empresa deberá desempeñar los siguientes servicios:

Recogida, trámite, cuidado, resguardo, transporte y entrega de documentos y paquetería.

Conductor/Repartidor.—Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que podrá ser de su propiedad o facultado por la empresa, deberá de desempeñar los siguientes servicios: recogida, trámite, cuidado, resguardo, transporte y entrega de documentos, paquetería o mercancía, así como llevar a cabo las funciones de cobro de las facturas correspondientes a los pedidos entregados.

Chófer.—Es aquel trabajador que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, desarrolla los servicios de traslado de personal, utilizando para ello un vehículo aportado por la empresa o ajeno a la misma.

4. Nivel IV.

Jefe de sector.—Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del jefe de operaciones o delegado de la misma, si lo hubiere.

Oficial de primera.—Es el trabajador que, con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trata se encuentra capacitado para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo, así como aquellos otros que exijan especial empeño y delicadeza, orientando al propio tiempo la labor de los oficiales de segunda, ayudantes y auxiliares.

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

5. Nivel V.

Titulado de grado medio.—Es el trabajador operativo que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualquiera de los servicios contratados por la empresa.

Titulado de grado superior.—Es el trabajador operativo que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualquiera de los servicios contratados por la empresa.

CAPÍTULO QUINTO

Política Salarial

Artículo 23. *Estructura salarial.*

1. El régimen retributivo pactado en el presente convenio queda estructurado en la siguiente forma:

- A) Salario base de convenio.
- B) Complementos salariales.
- C) Percepciones extrasalariales: indemnizaciones y suplidos.

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

- A) Salario base de convenio:

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

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

La cuantía del salario base de convenio es la establecida en las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente convenio

B) Complementos salariales:

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

Complementos personales: antigüedad.

Complementos de puestos de trabajo:

Plus de nocturnidad.

Complemento de cantidad o calidad de trabajo: horas extraordinarias.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes:

Paga extraordinaria de navidad y paga extraordinaria de verano.

C) Percepciones extrasalariales: indemnizaciones o suplidos:

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

Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las compensaciones por gastos de transporte (plus extrasalarial de transporte), plus de mantenimiento de vestuario, dietas, kilometraje e indemnizaciones.

Plus extrasalarial de transporte.

Plus de mantenimiento de vestuario.

Dietas.

Quebranto de moneda.

2. Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario base de convenio (y, en su caso, se añadirá el plus de antigüedad) en computo anual que figura en las tablas salariales, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el artículo 30 del presente convenio. Quedando excluidos por tanto todos los conceptos extrasalariales.

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

4. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, preferentemente por ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro, dentro de los siete días siguientes al mes natural de devengo, y, en su defecto, mediante cheque bancario.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc. serán abonados en la nómina del mes siguiente al de su devengo.

5. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

Artículo 24. *Complemento personal: antigüedad.*

Los trabajadores comprendidos en este convenio disfrutarán como complemento personal de vinculación a la empresa de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados en la misma empresa.

Estos aumentos consistirán en quinquenios de un 3 por 100, con un máximo de siete quinquenios, del salario base de convenio, que se percibirán computándose en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes siguiente en que se cumpla el quinquenio.

El módulo de cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el salario base de convenio percibido por el trabajador en el momento del vencimiento del quinquenio.

Artículo 25. *Complementos de puesto de trabajo.*

a) Plus de nocturnidad:

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir un plus nocturnidad de 0,70 euros brutos por hora efectiva de trabajo. Este plus será igual para todo el personal de la empresa.

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

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

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

b) Plus de quebranto de moneda:

Cualquier categoría del presente convenio, que con motivo del desempeño de su trabajo, lleven a cabo de forma habitual funciones de cobro en efectivo, percibirá la cantidad de 30 euros mensuales.

Dicho plus se abonará en 11 mensualidades, no devengándose durante el mes de vacaciones.

El trabajador se responsabilizará de las cantidades cobradas, comprometiéndose a reintegrar la diferencia entre lo cobrado y la cantidad que entregue a la empresa, salvo que sea debido a atraco, que se justificará con la correspondiente denuncia en comisaría.

En el caso de que el trabajador no reintegre dicha cantidad, la empresa estará autorizada a descontar de las nóminas de dicho trabajador las cantidades necesarias para cubrir la citada deuda.

De ahí que este plus tenga por objeto el compensar al trabajador por el riesgo de las diferencias que se puedan producir en la verificación de los cobros por cuenta de la empresa.

Artículo 26. *Complementos de cantidad o calidad de trabajo: horas extraordinarias.*

En materia de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 32 del presente convenio.

Con independencia de las retribuciones reales que perciba el trabajador, para los trabajadores incluidos en el Grupo IV Personal operativo, el valor de la hora extraordinaria será el resultado de incrementar en un 25% el precio hora establecido en el artículo 23.2 del presente convenio, según la categoría correspondiente.

Asimismo, el valor de la hora extraordinaria festiva, se incrementará un 40% al precio hora normal establecido en el artículo 23.2 del presente convenio.

Artículo 27. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes: pagas extraordinarias.*

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, paga extra de verano y paga extra de navidad.

Estos complementos se prorratearán mensualmente y solo en casos especiales y previa petición a la empresa y autorización por esta, se permitirá no prorratear las pagas extras, recibiendo el trabajador el mismo salario en vez de en 12 pagas en 14.

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias será de una mensualidad del salario base de convenio más el complemento de antigüedad, según nivel salarial de encuadramiento.

La paga extra de verano se devengará desde el 1 de enero hasta el 30 de junio siguiente.

La paga extra de navidad se devengará desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

En las tablas salariales en las que se recoge el salario bruto anual para los diferentes Grupos y Niveles, quedan incluidos estos complementos.

Artículo 28. *Percepciones extrasalariales: indemnizaciones y suplidos.*

1. Plus extrasalarial de transporte.

Se establece este plus extrasalarial, para el personal operativo de la empresa (Grupo IV) cuyo objeto es mitigar los gastos que ocasionan al trabajador sus desplazamientos dentro de la localidad, así como desde su domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

Dicho plus se abonará en cuantía de 735,96 euros anuales, que corresponde a once mensualidades de 66,90 euros. No obstante, con el fin de facilitar la labor administrativa, dicho importe se repartirá en 12 mensualidades.

2. Plus de mantenimiento de vestuario.

Se establece este plus extrasalarial para el personal que, por necesidades del servicio, la empresa decida darle uniforme (Anexo II), como compensación de los gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, cinturones y demás prendas que compongan su uniformidad, considerándose, a estos efectos, como indemnización de desgaste de útiles de herramientas.

Dicho plus se abonará en cuantía de 407,64 euros anuales, que corresponde a once mensualidades de 37,06 euros. No obstante con el fin de facilitar la labor administrativa dicho importe se repartirá en 12 mensualidades.

Si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador no hubiese devuelto a la misma los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los elementos citados que continúen vigentes en ese momento, o bien descontar de la misma del valor de dichos elementos. Este hecho será de aplicación con independencia del motivo por el cual se haya extinguido la relación laboral.

3. Dietas.

Los trabajadores que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos, percibirán en concepto de dietas las cantidades siguientes:

13 euros en caso de efectuar una comida fuera del domicilio.

26,67 euros en caso de efectuar dos comidas fuera del domicilio.

53,34 euros en caso de realización de las dos comidas del día y pernocta fuera del domicilio.

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

Artículo 29. *Incrementos.*

Para el año 2010 se pacta una variación salarial equivalente al I.P.C. general real del año 2009 más un diferencial del 0,25%, aplicado sobre los conceptos salariales incluidos en la tabla del anexo I.

Para el resto de años de vigencia del presente convenio se pacta una variación salarial igual al I.P.C. general real del año anterior más un 0,25 %, aplicado sobre los conceptos salariales incluidos en el tabla del anexo I, toda vez actualizada.

CAPÍTULO SEXTO

Tiempo de Trabajo

Artículo 30. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada anual de trabajo efectivo para el año 2009 será de 1.809 horas, en cómputo mensual a razón de 164 horas con 27 minutos por mes.

A partir del año 2010, la jornada de trabajo, en cómputo anual será de 1.800 horas.

Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, respetando los límites establecidos en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada de trabajo semanal, deberá compensar dicha jornada en los doce meses siguientes. Dicha compensación no se efectuará en los días de descanso del trabajador, establecidos por cuadrante.

2. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas.

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

Artículo 31. *Calendario laboral.*

Cada Delegación provincial de la empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

Artículo 32. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales de media en cómputo mensual.

2. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

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

3. Las horas extraordinarias se abonarán conforme a lo establecido en el artículo 26 del presente convenio.

4. Ambas partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

Artículo 33. *Vacaciones.*

Las vacaciones serán de 30 días naturales para todo el personal que lleve un año al servicio de la empresa.

Las vacaciones podrán fraccionarse en dos períodos.

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 10 días laborables. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo de 5 días laborables, a contar desde la fecha de solicitud.

El cómputo de las vacaciones no podrá comenzar ni en día festivo, ni en el día de libranza del trabajador, salvo que el trabajador haya sido contratado para trabajar en días festivos, o por cuadrante le corresponda trabajar ese día festivo.

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

Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Plan de Igualdad

Las relaciones laborales en el seno de la empresa Avanza Externalización de Servicios, S. A., estarán presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

Este plan de igualdad nace con la finalidad de integrar y mejorar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa Avanza Externalización de Servicios, S. A. Igualmente, pretende facilitar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de sus trabajadores.

Con tal propósito, seguidamente se detallan los objetivos que se persiguen en distintas áreas o campos de actuación, así como las medidas concretas que, consensuadamente con la representación de los trabajadores, se adoptan para la consecución de dichos objetivos.

Medidas tendentes a fomentar la igualdad de trato y de oportunidades
entre hombres y mujeres

Artículo 34. *En materia de selección, promoción y desarrollo profesional.*

a) Objetivo:

Favorecer una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización.

b) Acciones:

En las ofertas de trabajo y entrevistas de selección se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto de trabajo en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Transmitir el principio de igualdad de trato que impera en la compañía a las personas que realicen los procesos de selección en la compañía, así como a aquellas empresas externas que puedan participar en alguna medida en dichos procesos de selección.

Exigir los mismos criterios de igualdad de oportunidades a las empresas de trabajo temporal, respecto del personal que las mismas pongan a disposición de la compañía.

En los procesos de promoción, se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades con el fin de garantizar la objetividad de los mismos.

Artículo 35. *En materia de formación.*

a) Objetivo:

Evitar cualquier tipo de discriminación por razón de sexo en el acceso a la formación profesional.

b) Acciones:

Potenciar la formación en igualdad de oportunidades al conjunto de la empresa.
Diseñar acciones formativas en igualdad de oportunidades.

Medidas relativas a la promoción de la conciliación de la vida personal y familiar
con la actividad laboral

- a) Objetivo: Facilitar a los/as trabajadores/as la atención de sus obligaciones familiares, sin descuidar sus responsabilidades profesionales.
- b) Acciones:

Artículo 36. *Reducciones de jornada por motivos familiares.*

- a) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban de permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 37. *Permisos retribuidos.*

1. Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:
 - a) Quince días naturales en caso de matrimonio del trabajador.
 - b) Dos días naturales en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad.
 - c) Dos días naturales en caso de fallecimiento de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad.
 - d) Dos días naturales en caso de paternidad o adopción de un hijo. En caso de parto múltiple corresponderán tres días naturales.
 - e) Cuando se necesite hacer un desplazamiento de más de 200 Kilómetros por cada uno de los trayectos (de ida y vuelta), los permisos serán de cuatro días naturales en los supuestos b), c) y d).
 - f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa, salvo cuando el deber inexcusable consista en ser miembro de una mesa electoral en elecciones oficiales.
 - g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, debiendo de mediar previo aviso y justificación de su realización dentro de la misma.
 - h) Por el tiempo indispensable para la concurrencia a exámenes cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de título académico o profesional oficial.
 - i) Por el tiempo indispensable para la renovación del permiso o carnet oficial que deba poseer el trabajador, siempre y cuando dicho permiso o carnet sea indispensable para desarrollar su puesto de trabajo.
 - j) Un día natural por traslado del domicilio habitual. No serán acumulables al permiso por matrimonio.

Artículo 38. *Permiso por lactancia.*

Previo aviso y justificación, las trabajadoras, por lactancia (natural o artificial) de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, en caso de parto múltiple este permiso se incrementará proporcionalmente. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora o acumularlo en jornadas completas en los términos que acuerden trabajadora y empresario llegado el caso. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 39. *Permiso para asistencia a consulta de médicos especialistas, de la seguridad social.*

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

- a) Que el horario del trabajador sea partido y sea imposible asistir a consulta fuera del horario de trabajo.
- b) Que las circunstancias del centro asistencial impidan adecuar el horario a la jornada del trabajador, bien por no existir facultativos a los que optar fuera de su jornada, bien porque la asistencia médica esté limitada en su lugar de residencia a determinados días y horas fijas.
- c) En los sistemas de rotación a turnos cuando no sea posible el cambio de horario entre los trabajadores de un mismo servicio.

Para acreditar cualquiera de estos supuestos el trabajador deberá aportar certificación expedida por el centro asistencial de la seguridad social correspondiente.

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

Artículo 40. *Excedencias voluntarias.*

Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa, de al menos, de un año. Siempre y cuando se solicite con una antelación mínima de 30 días naturales. La duración será de un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

El trabajador, a su finalización, tendrá únicamente un derecho preferente al reingreso en vacante de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la empresa, sin que exista, por tanto, reserva de puesto de trabajo. La solicitud de reingreso deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de 30 días naturales. En caso de incumplimiento de este plazo, se entenderá que el trabajador opta por la extinción definitiva de la relación laboral. Este derecho sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 41. *Excedencia por cuidado de hijos y familiares.*

- a) Excedencia por cuidado de hijos.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa, conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por Ley 3/1989.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

b) Excedencia por cuidado de familiares.

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

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, cuyo período podrá disfrutarse de forma fraccionada. 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, viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a este apartado, 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.

Cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría general, la reserva del puesto se extenderá hasta un máximo de 15 meses, y de hasta un máximo de 18 meses si es de categoría especial.

Artículo 42. *Excedencias forzosas especiales.*

a) Forzosa.—En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (art. 46.1 del E.T.).

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

b) 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 la letra 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 un mes 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.

Artículo 43. *Violencia por razón de género.*

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 de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

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, de la misma categoría profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

Terminado este período, 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.

La trabajadora víctima de violencia de género podrá suspender su contrato de trabajo. Esta 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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo de la trabajadora víctima de violencia de género se entenderán justificadas siempre que así lo determinen los servicios sociales de atención a la víctima o servicios de salud, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas a la compañía a la mayor brevedad.

Seguimiento del Plan de Igualdad

Artículo 44. *Seguimiento del plan de igualdad.*

Entre las funciones de la comisión mixta del presente convenio colectivo estará la de realizar el seguimiento del cumplimiento y desarrollo del presente plan de igualdad.

Dentro de este marco, se celebrarán reuniones periódicas para analizar el impacto de las medidas escogidas en el presente Plan de Igualdad y, en consecuencia, plantear la posible corrección de las existentes, o la propuesta de implantación de otras distintas.

CAPÍTULO OCTAVO

Régimen Disciplinario

Artículo 45. *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 nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 46. *Faltas leves.*

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

2. La falta de asistencia al trabajo de un día durante el período de un mes, sin causa justificada. Será grave sí, de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

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

4. 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.

5. 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.

6. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

7. 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.

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

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

10. No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave.

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

Artículo 47. *Faltas graves.*

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

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

Cuando se tuviera que relevar a un compañero bastará con una sola falta de puntualidad para que esta se considere como grave, siempre que no existiere causa justificada.

3. La falta de asistencia al trabajo de dos días en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultados 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. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

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

9. El 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.

Artículo 48. *Faltas muy graves.*

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

2. Más de 12 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

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

4. La falsedad, 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. El 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. El 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.

8. La embriaguez o cualquier tipo de intoxicación por droga puesta de manifiesto durante la jornada laboral, que repercuta en el trabajo.

Sólo será sancionable con despido, cuando la embriaguez sea habitual, entendiéndose por habitualidad cuando previamente haya habido dos apercibimientos por escrito por la misma causa.

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 de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados. Así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la vigente Ley de Protección de Datos.

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 los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere.

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.

14. Actos de acoso sexual, considerándose de especial gravedad los dirigidos a personas subordinadas con abuso de posición privilegiada.

A tales efectos se entenderán como actos de acoso sexual todas aquellas conductas de tal naturaleza, desarrolladas en el ámbito de la empresa, que resultan ofensivas y no deseadas por quién las sufre, creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo.

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

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

17. El abuso de autoridad.

18. La competencia desleal por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

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

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

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

22. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

23. Cualquier otra conducta grave y culpable del trabajador que suponga un quebranto del principio general de la buena fe contractual laboral.

Artículo 49. Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dos 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 tres meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Traslado forzoso disciplinario durante un año.
- d) Despido.

Artículo 50. Procedimiento de imposición de sanciones.

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

Artículo 51. Prescripción de las faltas.

1. 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.

2. Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar, tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

CAPÍTULO NOVENO

Prevención de riesgos laborales

Artículo 52. Salud laboral.

La empresa y los trabajadores están obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre seguridad y salud laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/95, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

En el marco de sus responsabilidades, la empresa realizará la prevención de riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias y a través de una acción permanente con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.

La empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen y al ambiente laboral en que se desarrolle.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones del trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa. Se llevará a cabo respetando el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados no pudiendo ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Artículo 53. *Medios de protección.*

El empresario deberá proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos.

Los equipos de protección individual, proporcionarán una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin suponer por si mismos u ocasionar riesgos adicionales y responderán a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.

Artículo 54. *Protección a la maternidad.*

La evaluación de los riesgos, a que se refiere el artículo 16 de la Ley 31/1995, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo la lactancia de las citadas trabajadoras el empresario adoptará 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.

CAPÍTULO DÉCIMO

Derechos sindicales

Artículo 55. *Crédito horario.*

Los delegados de personal y los miembros del comité de empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación por escrito a la empresa con 48 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicara a la mayor brevedad posible.

Artículo 56. *Derechos de información.*

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

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o

confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 57. *Procedimiento electoral. Elección.*

En relación con lo establecido en el artículo 1 apartado 2.º del presente convenio, y dadas las especiales características de la prestación de servicios en la empresa, el ámbito para la celebración de elecciones para delegados de personal y miembros del comité de empresa, será el provincial.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Formación profesional

Artículo 58. *Principios generales.*

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

Artículo 59. *Objetivos.*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguiente objetivos:

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

Artículo 60. *Información.*

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

CAPÍTULO DUODÉCIMO

Comision Mixta

Artículo 61. *Comisión paritaria.*

Se constituye una comisión cuyas funciones serán las siguientes:

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

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión de objeto de litigio, ante la comisión de interpretación, conciliación y arbitraje, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Establecer el carácter de vinculante del pronunciamiento de la comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La composición de la comisión estará integrada por dos miembros de la empresa y dos miembros de la representación social firmante de este convenio.

4. La comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, calle Josefa Valcárcel, 24, 6.ª planta, 28027 Madrid. Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, uno de los miembros de la representación de la empresa y uno de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo.

c) Ambas partes podrán utilizar los servicios de un asesor, designándolo libremente asumiendo cada parte los costes correspondientes a su asesor. Dichos asesores tendrán voz, pero no voto.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

Resolución extrajudicial de conflictos

Artículo 62. *Resolución extrajudicial de conflictos.*

Las partes firmantes de este Convenio estiman necesario establecer procedimientos voluntarios de solución de los conflictos de carácter colectivo; por ello acuerdan su adhesión al acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos (A.S.E.C. IV) de 24 de febrero de 2009, publicado en el «BOE» de 14 de marzo de 2009, el cual, por tanto, surtirá plenos efectos en los ámbitos de obligar del presente Convenio.

Aquellos conflictos colectivos que tengan ámbito exclusivo de comunidad autónoma serán sometidos a las instrucciones creadas al efecto en dicha comunidad.

CAPÍTULO DECIMOCUARTO

Derecho supletorio

Artículo 63. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente convenio colectivo, y dada la no existencia de convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento.

TABLAS SALARIALES
CONVENIO AVANZA EXTERNALIZACION SERVICIOS, S. A., 2009

	Salario base — Euros	Plus transporte — Euros	Total — Euros
Grupo I			
Director General	16.755,46	0,00	16.755,46
Director Departamento	16.755,46	0,00	16.755,46
Jefe de Departamento	15.613,20	0,00	15.613,20
Director de Area	15.613,20	0,00	15.613,20
Titulado de Grado Superior	13.275,58	0,00	13.275,58
Delegado	13.118,93	0,00	13.118,93
Titulado de Grado Medio	12.488,05	0,00	12.488,05
Grupo II			
Jefe de Primera Administrativo	13.567,44	0,00	13.567,44
Jefe de Ventas	13.567,44	0,00	13.567,44
Jefe de Segunda Administrativo	12.657,42	0,00	12.657,42
Oficial de Primera	10.984,56	0,00	10.984,56
Oficial de Segunda	10.246,73	0,00	10.246,73
Comercial	9.681,52	0,00	9.681,52
Auxiliar	9.527,68	0,00	9.527,68
Telefonista	8.800,00	0,00	8.800,00
Aspirante	8.800,00	0,00	8.800,00
Grupo III			
Jefe General de Operaciones	15.455,52	0,00	15.455,52
Jefe de Operaciones	11.706,72	0,00	11.706,72
Jefe de Servicios/Tráfico	10.080,91	0,00	10.080,91
Inspector	9.233,75	0,00	9.233,75
Grupo IV			
Nivel 1:			
Auxiliar	8.800,00	735,96	9.535,96
Grabador de datos	8.800,00	735,96	9.535,96
Azafata	8.800,00	735,96	9.535,96
Promotor/a	8.800,00	735,96	9.535,96
Manipulador	8.800,00	735,96	9.535,96
Vendedor	8.800,00	735,96	9.535,96
Cobrador	8.800,00	735,96	9.535,96
Peón/Mozo	8.800,00	735,96	9.535,96
Telef/Rececp.	8.800,00	735,96	9.535,96
Ordenanza	8.800,00	735,96	9.535,96
Limpiador	8.800,00	735,96	9.535,96
Oficial de 3.ª	8.800,00	735,96	9.535,96
Reponedor	8.800,00	735,96	9.535,96

	Salario base — Euros	Plus transporte — Euros	Total — Euros
Nivel 2:			
Lector	8.800,00	735,96	9.535,96
Clasificador/Repartidor	8.800,00	735,96	9.535,96
Repartidor	8.800,00	735,96	9.535,96
Of. 2. ^a Controlador de Mantenimiento	8.800,00	735,96	9.535,96
Clasificador	8.800,00	735,96	9.535,96
Peón Especialista	8.800,00	735,96	9.535,96
Oficial de 2. ^a	8.800,00	735,96	9.535,96
Socarrista	8.800,00	735,96	9.535,96
Asistente Social 2. ^a	8.800,00	735,96	9.535,96
Nivel 3:			
Conductor	8.800,00	735,96	9.535,96
Conductor/Repartidor	8.800,00	735,96	9.535,96
Chófer	8.800,00	735,96	9.535,96
Asistente Social 1. ^a	8.800,00	735,96	9.535,96
Nivel 4:			
Jefe de Sector	8.800,00	735,96	9.535,96
Supervisor	8.800,00	735,96	9.535,96
Oficial de 1. ^a	8.800,00	735,96	9.535,96
Nivel 5:			
Titulado Grado Medio	8.800,00	735,96	9.535,96
Titulado Grado Superior	8.800,00	735,96	9.535,96

ANEXO II

Control de material entregado

El trabajador deberá, por su parte, procurar mantenerlos en buen estado. De esta forma, afirma haber recibido el vestuario aquí indicados, así como las instrucciones adecuadas para su utilización y mantenimiento.

NOMBRE TRABAJADOR:
D.N.I.:
PUESTO:
DESCRIPCIÓN DE LAS TAREAS:

FECHA:
FIRMA:

EPI's ENTREGADOS:	
2 Jerseys	☐
2 Pantalones	☐
2 Camisas	☐
Otros	☐

Nota: El uniforme ha de ser entregado a la empresa Avanza Externalización de Servicios S.A cuando se produzca la finalización de la relación laboral con la empresa.

En caso de no entregar en buen estado y/o completo todo el uniforme entregado se procederá al descuento de 100 euros del finiquito del trabajador.