

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

16840 *Resolución de 10 de octubre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Tecnocom Gestión y Servicios, AIE.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Tecnocom Gestión y Servicios, AIE. (Código de Convenio número 90100572012011), que fue suscrito, con fecha 17 de diciembre de 2010, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los designados por el Comité de empresa, 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 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 10 de octubre de 2011.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA TECNOCOM GESTIÓN Y SERVICIOS, AIE. 2009-2012

PREÁMBULO

El presente convenio se otorga por la mesa negociadora formada por la representación legal de los trabajadores y la empresa Tecnocom Gestión y Servicios, AIE.

Art. 1.º *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación a todos los empleados que forman parte de la empresa Tecnocom Gestión y Servicios AIE. Para empleados de alta en la empresa posterior a la fecha de vigencia del presente convenio, éste se aplicará desde la fecha de alta en la empresa.

Art. 2.º *Ámbito funcional.*

1.º Este convenio regula las relaciones de trabajo entre la dirección de la empresa y los empleados que conforman la citada compañía.

Art. 3.º *Ámbito personal.*

1. los preceptos contenidos en este convenio afectan a los trabajadores de la Empresa mencionada en el artículo primero y que desarrollen las funciones que se concretan en el presente convenio.

2. se excluyen formalmente del ámbito personal de este convenio a los trabajadores que ocupen puestos directivos en la empresa.

Art. 4.º Cláusula de retorno.

Para aquellos empleados pertenecientes a la empresa Tgs, cuya procedencia sea de otra empresa del grupo Tecnocom, la empresa de procedencia estará obligada a atender la solicitud de reingreso de los trabajadores de Tgs por las siguientes causas:

Disolución o cese de la actividad de Tgs.
La empresa de procedencia deje de ser socia de Tgs.

Art. 5.º Vigencia.

El presente convenio entrará en vigor a partir de la fecha de su firma entre los representantes sindicales y la dirección de la compañía, retrotrayéndose sus efectos económicos al día 1 de enero de 2009, para los trabajadores que en la fecha de su firma esté en vigor su contrato de trabajo. Para aquellos trabajadores que en aquella fecha hubiesen causado baja en la misma, se les abonará por la empresa en la que prestaron sus servicios una indemnización alzada, de carácter no salarial, igual a la revisión que les pudiera corresponder por la aplicación de la subida pactada en este convenio. El trabajador que firme el finiquito debe hacer constar que queda pendiente de pago esta indemnización. En caso de no hacer esta salvedad el finiquito surtirá efectos liberatorios.

Art. 6.º Duración.

La duración del presente convenio se establece por cuatro años, es decir, desde el 1 de enero de 2.009 hasta el 31 de diciembre de 2012. El convenio se prorrogará hasta que sea sustituido por otro de eficacia general, excepto en lo relativo a los apartados de naturaleza económica.

Art. 7.º Denuncia.

1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento, por telegrama o por cualquier otro medio fehaciente.
2. La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este convenio y al organismo público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

Art. 8.º Vinculación a la totalidad.

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

Art. 9.º Principios generales.

1. La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio y a la legislación social vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa.
2. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los órganos de representación legal y sindical de los trabajadores tendrán las funciones que les reconoce el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical, y demás disposiciones legales.

Art. 10.º *Ingresos y periodos de prueba.*

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación. En la admisión de personal, las empresas podrán exigir las pruebas de aptitud o titulación para asegurar la capacidad profesional y las condiciones físicas y psicológicas necesarias.

2. Se establecen los siguientes periodos de prueba:

- A) Personal titulado: seis meses.
- B) Restante personal, excepto el no cualificado: dos meses.
- C) Personal no cualificado: un mes.

3. Los periodos de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento no serán computables en el periodo de prueba, siempre que así se pacte por escrito en el contrato de trabajo.

4. Durante el periodo de prueba, tanto la empresa como el trabajador podrán desistir del contrato, sin ninguna necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización.

5. En todo caso, el trabajador percibirá durante el periodo de prueba la remuneración correspondiente a la labor realizada.

6. Transcurrido el periodo de prueba sin desistimiento, quedará formalizada la admisión con arreglo a la naturaleza de la contratación, siéndole contado al trabajador, a efectos de antigüedad y cuatrienios, el tiempo invertido en el periodo de prueba.

7. Es potestativo para las empresas el renunciar al periodo de prueba, así como también reducir su duración.

Art. 11.º *Principios generales en materia salarial.*

1. Los salarios, dietas y suplidos establecidos en el presente convenio tienen el carácter de mínimos.

2. El incremento salarial pactado en este convenio no es compensable ni absorbible con las mejoras que por cualquier concepto vinieran ya concediendo las empresas.

3. para el incremento salarial sobre el complemento personal, aquellos que lo tuvieran, se aplicará según lo previsto en el presente convenio. La compañía basándose en criterios objetivos podrá no aplicar dicho incremento hasta un máximo del 5% de la plantilla.

4. Se exceptuarán de lo dispuesto en el párrafo anterior las posibles cantidades que, a título de subida a cuenta de este convenio, vinieran ya abonando las empresas desde el día de su entrada en vigor.

5. La subida salarial para el año 2009, se establece en el uno por ciento (1%), para el año 2010 en el uno con veinticinco por ciento (1,25%) y para el año 2011 en el uno cincuenta por ciento (1,50%) recogiendo en el punto 1 de la tabla económica aneja a este convenio las tablas salariales provisionales correspondientes a 2009 y 2010.

En el caso de que el índice de precios al consumo (ipc) al 31 de diciembre de 2009, 2010 y 2011 respectivamente, experimente un incremento superior a los fijados para cada uno de estos años, se revisarán los salarios en el exceso de la indicada cifra con carácter retroactivo desde el 1 de septiembre de cada uno de los años de vigencia del presente convenio, actualizándose salarios y tablas para posteriores subidas salariales. Dicha revisión no afectará a la paga extra de junio y sí a la de Navidad.

6. La subida salarial para el año 2012, se establece en el uno con setenta y cinco por ciento (1,75%).

En el caso de que el índice de precios al consumo (ipc) al 31 de diciembre de 2012, experimente un incremento superior al fijado para este año, se revisarán los salarios en el exceso de la indicada cifra con carácter retroactivo desde el 1 de junio de 2012, actualizándose salarios y tablas para posteriores subidas salariales. Dicha revisión no afectará a la paga extra de junio y sí a la de Navidad.

7. La dirección de la empresa y la representación sindical procederá cada año a la elaboración y publicación de las correspondientes tablas resultantes de la aplicación de lo establecido en el presente artículo, tanto las iniciales de cada año como las resultantes, en su caso, en función del ipc real que se constate.

8. Dicha revisión se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de cada año.

9. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño de cargo público, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa

Art. 12.º *Fecha de pago.*

1. Como norma general, el pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en el último día hábil de cada mes.

No obstante, las empresas podrán optar, previo acuerdo con los trabajadores, sus representantes legales, por efectuar los pagos por quincenas, decenas o semanas, pero en ningún caso en plazo superior al mes.

Art. 13.º *Forma de pago.*

El pago del salario y demás remuneraciones, así como el pago delegado de prestaciones de la seguridad social, podrá efectuarlo la empresa en metálico o mediante cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe al comité de empresa o delegados de personal.

Art. 14.º *Salario base.*

1. El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

2. Los salarios base de las distintas categorías profesionales son los que se recogen en el punto 1 de la tabla económica aneja a este convenio, salvo que por la empresa y el trabajador se hubiese pactado otro superior.

3. Complemento personal: importe que complementa al salario base para la percepción del 100% del sueldo anual actual. Este importe no es compensable ni absorbible.

Art. 15.º *Complemento personal de antigüedad.*

1. Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del sueldo base por cuatrienio.

2. Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

3. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Art. 16.º *Complementos de vencimiento superior al mes.*

1. Los trabajadores que tengan derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año que se pagarán en los meses de julio y diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad de la remuneración bruta anual.

2. Al personal que hubiere ingresado en el transcurso del año o cesara en el mismo, se le abonarán las gratificaciones extraordinarias, prorrateado su importe en relación con el tiempo trabajado, para lo cual la fracción de mes se computará como unidad completa.

Art. 17.º *Plus de nocturnidad.*

1. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las veintidós horas y las seis de la mañana tendrá una retribución específica incrementada en un 20 por 100 sobre el sueldo base.

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

Art. 18.º *Anticipos y préstamos.*

Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad, tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades del salario real por las siguientes causas:

- A) Fallecimiento del cónyuge, hijos o padres.
- B) Asistencia médica e internamiento hospitalario del trabajador, de su cónyuge o de sus hijos.
- C) Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- D) Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- E) Para aquellas obras en la vivienda del trabajador necesarias para su normal utilización.

Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades. La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

F) Todo el personal de la empresa, con al menos un año de antigüedad tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de 4 mensualidades de sueldo, destinado a la compra de vivienda habitual: será necesario entregar copia de las escrituras.

Dicho préstamo podrá aumentarse a cinco mensualidades. La amortización del préstamo será mensual y no excederá en ningún caso del 10 por 100 del salario real.

Art. 19.º *Jornada laboral.*

1. Durante la vigencia del presente convenio y de conformidad con lo establecido en el artículo 34.2 de la ley del estatuto de los trabajadores, se acuerda una jornada máxima anual efectiva de 1765 horas.

2. Los empleados que provengan de empresas del grupo TecnoCom con acuerdos o convenios que establecen una jornada inferior a la que marca el convenio en el apartado 1, se tomarán jornadas fijadas en los mismos. La diferencia con las fijadas en el presente convenio se podrán disfrutar como horas de libre disposición.

Art. 20.º *Horas de libre disposición*

1. El trabajador deberá comunicar, con una antelación de 15 días, el disfrute de las horas de libre disposición. La empresa, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, podrá limitar o rechazar la opción de disfrute del trabajador. Éste a su vez podrá presentar las alternativas que estime oportunas, pudiendo la empresa rechazar las mismas hasta un máximo de dos propuestas en total. Estas horas podrán utilizarse en días completos o para ampliar la jornada intensiva, siempre previa autorización de la empresa y de acuerdo a las necesidades del servicio.

2. Las horas no disfrutadas no se compensarán económicamente.

3. En caso de baja en la compañía, las horas de libre disposición no disfrutadas no se compensarán.

4. Se devengarán en el año natural. Las no disfrutadas, se pierden.

Art. 21. *Horarios y descansos.*

1. Salvo en aquellos supuestos en que las exigencias productivas, técnicas u organizativas impongan necesariamente modificaciones, las empresas mantendrán sin variación alguna los horarios que se detallan a continuación:

Horario invierno: 1 de septiembre a 30 de junio.

Lunes a jueves → 9:00 a 18:30 (una hora para la comida) posibilidad de flexibilizar la entrada de 8 a 9:30 horas.

Viernes → 9:00 a 15.00. Posibilidad de flexibilizar la entrada de 8 a 9:30 horas.

Horario verano: 1 de julio a 31 de agosto.

Lunes a viernes → 8 a 15 horas.

En todo caso, se respetará el cómputo anual de jornada señalado en el artículo anterior.

2. Cuando concurren las circunstancias especiales a que se hace referencia en el apartado anterior, las empresas podrán adaptar sus horarios, previo acuerdo con sus trabajadores, sus representantes o, en su defecto, previo arbitraje de la comisión paritaria del convenio que se creará a tal efecto.

A los solos efectos de arbitrar en esta materia, la comisión paritaria podrá elegir, de común acuerdo, a una o tres personas que, junto a los miembros de la propia comisión y formando número impar, adopten las decisiones arbitrales que correspondan.

3. De conformidad con lo señalado en el artículo 34.2 de la ley del estatuto de los trabajadores, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá establecer la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, sin que rija lo establecido en los puntos anteriores. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en dicho estatuto.

Art. 22.º *Formación.*

1. El trabajador tendrá derecho:

A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

B) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional, o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

2. La empresa podrá exigir a todo trabajador que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados en el punto anterior las calificaciones obtenidas en su estudio, así como justificación de su asistencia normal a las clases. Cuando las calificaciones en un 25 por 100 no superen el aprobado o las faltas no justificadas de asistencia a clase superen el 10 por 100 del horario docente, serán causa automática del cese de los citados beneficios.

3. Se establece una ayuda de 250€ para estudios oficiales y que sean de interés para la empresa. El abono queda supeditado a la aprobación por parte de la dirección de personas.

Art. 23.º *Ayuda por nacimiento y nupcialidad.*

Se establece el abono de la cantidad de 250 euros en concepto de nupcialidad o nacimiento de hijos, previa justificación.

Art. 24.º *Ayuda por minusvalía.*

Se establece el abono de 3.500 euros anuales, prorrateado por meses, para aquellos empleados que tengan bajo su responsabilidad, tutela y cuidado directo a un hijo reconocido como discapacitado físico o psíquico por la seguridad social, con un grado de discapacidad reconocido igual o mayor al 33%.

Art. 25.º *Seguro de accidentes.*

Todos los empleados serán beneficiarios sin coste alguno para ellos, de un seguro de accidentes 24 horas. Las contingencias del seguro serán suscritas por la empresa y entidad aseguradora, estableciendo como importe máximo asegurado en caso de fallecimiento por accidente, la cantidad de 60.000€.

Art. 26.º *Licencias sin sueldo.*

El trabajador que lleve como mínimo cinco años de servicio podrá pedir, en caso de necesidad justificada, licencias sin sueldo por plazo no inferior a un mes ni superior a seis. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma.

Art. 27.º *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.
- B) Tres días naturales en caso de nacimiento de un hijo (dos de ellos deben ser laborales)
- C) Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- D) Un día por intervención quirúrgica no grave (ambulatorias).
- E) Asistencia a urgencias de familiares en primer grado: las horas necesarias para la asistencia.
- F) Cuatro días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- G) En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en un día más de lo señalado en cada caso.
- H) Dos días por traslado del domicilio habitual.
- I) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber 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.
- J) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la ley y en el presente convenio.
- K) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político, en la fecha de celebración de la ceremonia.

2. Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o de fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a

dos o más no laborables en la administración pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

3. En materia de permisos retribuidos, se reconocen los mismos derechos a aquellas personas que no habiéndose casado entre ellas, conviven en unión afectiva, estable y duradera, previa justificación de estos extremos mediante la certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. En las poblaciones donde no existan el citado registro la certificación podrá sustituirse por acta notarial.

Art. 28.º *Vacaciones.*

1. Todo el personal sujeto al presente convenio disfrutará de unas vacaciones anuales de veintidós días laborales o la parte proporcional de ellas en caso de no permanecer el año completo de alta en la compañía.

Dentro de los tres primeros meses del año se confeccionará el calendario de vacaciones del año.

Las vacaciones no comenzarán en día no laborable, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador.

El disfrute de las vacaciones, como mínimo, será de 11 días laborales en el periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de agosto.

Los empleados procedentes de cualquier compañía del grupo TecnoCom, con días de vacaciones adicionales, éstas se respetarán. Su régimen de aplicación será el mismo que se aplica para los días de vacaciones.

Art. 29.º *Maternidad, paternidad, cuidado de familiares y lactancia.*

De conformidad con lo establecido en la ley del estatuto de los trabajadores:

1. Excedencias.

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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

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

2. Suspensión del contrato por maternidad.

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

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

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

En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpida, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada menor a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados. En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

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

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

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado y en los de suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

3. Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el apartado 2 de este artículo.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor.

En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el apartado 2 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse

En régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

4. Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas sustituyéndolo por un permiso retribuido cuya duración será de 15 días laborables o la que se acuerde con el empresario respetando, en su caso, la prevista en este convenio.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

5. Vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo del art. 48.4 del estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al

finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

6. Reducción de jornada.

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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Se podrá realizar la jornada continuada dentro del horario de la compañía, salvo el tiempo destinado a la comida. Se mantendrá la posibilidad de que trabajador no reduzca su jornada de trabajo en jornada de verano, realizando el horario de ésta.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 anteriores, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la ley de procedimiento laboral.

Las reducciones de jornada por estudios deben ser aprobadas y aceptadas por la compañía. No se permite la jornada continua salvo que ésta lo estime conveniente.

7. Protección a la maternidad.

1. Con arreglo a lo prevenido en el artículo 26 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre de prevención de riesgos laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha ley, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del instituto nacional de la seguridad social o de las mutuas, con el informe del médico del servicio nacional de la seguridad social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

En relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia y, una vez analizados los agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, se propone y

acuerda por parte de la compañía y de los representantes de los trabajadores, que los puestos de trabajo, a priori, exentos de causar un posible riesgos para el embarazo, lactancia y/o parto reciente son todos los referidos a trabajos con pvd y trabajos de carácter administrativo, teniendo en consideración que para la ocupación del puesto de trabajo será objeto de estudio específico cuando entre sus tareas se realice la manipulación manual de cargas.

Será responsabilidad de la trabajadora en situación de embarazo, posparto ó lactancia realizar la comunicación a la empresa de su nuevo estado biológico, al objeto se implante el procedimiento de protección de la maternidad a través del correspondiente formulario que estará a disposición de los trabajadores.

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

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

3. 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.

4. Lo dispuesto en los números 1 y 2 de este artículo será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifiquen los servicios médicos del instituto nacional de la seguridad social o de las mutuas, en función de la entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del servicio nacional de salud que asista facultativamente a la trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del estatuto de los trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el número 3 de este artículo.

5. 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.

Art. 30.º *Incapacidad temporal.*

Como complemento a las prestaciones establecidas en la ley de seguridad social, se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

Se abonará el 100% del salario bruto anual, siempre y cuando se justifique la contingencia desde el primer día que se produce.

Art. 31.º *Excedencias.*

1. La excedencia puede ser voluntaria y forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la ley del estatuto de los trabajadores.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Art. 32.º Ceses.

El trabajador que pretenda cesar en la empresa deberá comunicarlo a la misma con quince días de antelación. Si no lleva a cabo ese preaviso perderá quince días de salario.

Art. 33.º Jubilación anticipada.

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

Art. 34.º Dietas y kilometraje.

1. Cuando el trabajador, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad que se concreta en el punto 3 de la tabla económica aneja a este convenio.

2. El disfrute de esta dieta se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 50 por 100 por desayuno y comida, 50 por 100 por cena.

3. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad que se fija en el punto 3 de la tabla económica aneja a este convenio.

Art. 35.º Traslados.

1. Los traslados del personal podrán ser voluntarios o forzosos.

2. El traslado voluntario se solicitará por escrito, y si fuesen varios los que pidieran la misma vacante se seguirá un turno de antigüedad en la categoría. En caso de empate en la antigüedad en la categoría, regirá el criterio de la mayor edad.

3. La forma de llevarse a cabo los traslados voluntarios y los forzosos, será la establecida en el estatuto de los trabajadores.

4. Si el traslado es forzoso, además de lo establecido en el e.t., la empresa abonará en concepto de compensación de gastos, una mensualidad de salario.

Art. 36.º Clases de faltas.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de las empresas reguladas por este convenio, se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en los artículos siguientes.

Art. 37.º Faltas leves.

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada.
2. Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
3. La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y de limpieza personal.
5. Falta de atención y diligencia con el público o los clientes.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. La embriaguez ocasional.

Art. 38.º Faltas graves.

Se considerarán faltas graves:

1. Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.

2. Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
3. La simulación de enfermedad o accidente.
4. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
5. Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
7. El abandono del trabajo sin causa justificada.
8. La negligencia en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

Art. 39.º *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
4. El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
5. La simulación comprobada de enfermedad; inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa; la continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal; la embriaguez reiterada durante el trabajo, dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma; los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados; abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.
6. El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.
7. El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando.
8. En general, las enumeradas en el artículo 54 de la ley del estatuto de los trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

Art. 40.º *Sanciones.*

1. Las sanciones que las empresas puedan aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:
 - A). Faltas leves:
 - A) Amonestación verbal.
 - B) Amonestación por escrito.
 - C) Suspensión de empleo y sueldo por un día.
 - B). Faltas graves:
 - A) Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días.

- B) Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.
- C) Cambio de centro de trabajo.
- D) Pérdida temporal de la categoría hasta un máximo de seis meses.
- C). Faltas muy graves:
 - A) Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
 - B) Pérdida temporal de la categoría desde seis meses hasta un máximo de un año.
 - C) Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
 - D) Inhabilitación temporal o definitiva para el manejo de la caja u otros medios de pago, cuando haya sido sancionado por motivos pecuniarios.
 - E) Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden, se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Art. 41.º Régimen sancionador.

1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o en las personas en quien delegue.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de: a) miembro del comité de empresa o delegado de personal; o b) delegado sindical.

En estos casos, antes de sancionar, se dará audiencia previa a los restantes integrantes del comité de empresa ó delegados de personal ó delegados sindicales, si los hubiere.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor, se procederá por éste a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del comité de empresa ó delegados de personal, de haberlos.

La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave y muy grave, la sanción impuesta y desde cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma, delegados sindicales.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Art. 42.º Trabajadores minusválidos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38.1 de la ley 13/1982, de 7 de abril, las empresas públicas y privadas que ocupen a trabajadores fijos que exceden de 50, vendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2 por

100 de su plantilla, entre los que se encuentren inscritos como tales en el correspondiente registro de trabajadores minusválidos de la oficina de empleo.

Art. 43.º *Derechos sindicales.*

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este convenio se remite al contenido de la ley orgánica de libertad sindical.

Pese a lo establecido en el párrafo anterior, en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 100 trabajadores y cuando los sindicatos o centrales posean en los mismos una afiliación superior al 10 por 100 de aquéllos, la representación del sindicato o central será ostentada por un delegado.

Asimismo se establece que en las empresas que tengan más de 100 trabajadores, un delegado sindical podrá acumular hasta el 50 por 100 de las horas sindicales asignadas al resto de los delegados, siempre y cuando que el delegado que acumule las horas no sea el único de su categoría profesional en la empresa y los delegados cuyas horas se van a acumular sean de su misma candidatura y colegio electoral; no obstante, permanecerá en su puesto de trabajo al menos el 50 por 100 de su jornada semanal.

Art. 44.º *Comisión paritaria/interpretación*

Se crea la comisión paritaria e interpretación con las siguientes funcionalidades:

A) El estudio de las siguientes materias del vigente convenio: retribuciones y estructura salarial; jornada y horarios; clasificación profesional y formación; derechos sociales y conciliación; salud laboral, derechos sindicales; ámbito funcional; régimen disciplinario, ciberderechos y planes de igualdad. La composición de esta comisión estará formada por dos miembros de la representación empresarial y por dos de la representación social.

B) La de vigilancia, interpretación, mediación y arbitraje del presente convenio, formada por los dos vocales en representación de las empresas y otros dos en representación de los trabajadores.

Los vocales integrantes de esta comisión son los siguientes:

Por la empresa:

Ignacio Mut Pasos.

José Manuel San Segundo Gonzalo.

Por la parte social:

María Teresa Rabadán Gayo.

Margarita Fernández Pérez.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de al menos dos miembros de cada representación.

Las funciones de la comisión son las siguientes:

1) Emitir los informes que le sean requeridos por la autoridad laboral sobre cuantas cuestiones se susciten en relación con la interpretación del convenio.

2) Vigilar el correcto cumplimiento de lo pactado.

3) Ejercer las funciones de arbitraje que específicamente se le sometan por las partes con tal carácter.

4) Todas las resoluciones que esta comisión deba emitir sobre las consultas presentadas a la misma, deberán producirse en un plazo máximo de quince días naturales, a partir de la recepción formal de las mismas, acompañadas de la documentación correspondiente.

Art. 45.º *Pretensión de riesgos laborales.*

1. Disposición general.

Las partes firmantes del presente convenio, se comprometen al desarrollo de la prevención y protección de la salud y la seguridad en el trabajo, al amparo de la ley de prevención de riesgos laborales, el reglamento de los servicios de prevención, las disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a cualquier actividad realizada por TecnoCom Gestión y Servicios AIE. Y cualquier otra disposición o norma que pueda publicarse durante la vigencia de este convenio.

2. Plan de prevención.

La empresa elaborará un plan de prevención de riesgos laborales, bianual y documentado, de acuerdo a lo establecido en la Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales, que será revisado anualmente, tanto en lo realizado, como en lo planificado, por el servicio de prevención de riesgos de la empresa y que tendrá, al menos, los siguientes contenidos:

Compromisos y objetivos.
Organización de la actividad preventiva.
Participación y consulta.
Prácticas, procedimientos y procesos.

Siendo los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, la evaluación de riesgos laborales, y la planificación de la actividad preventiva.

Cuando se produzcan variaciones en las condiciones de trabajo, ya sea por la introducción de nuevas tecnologías, instalaciones o nuevos productos, se realizará la consulta previa a la representación de los trabajadores. En todo caso, el procedimiento que se establezca tendrá en cuenta la seguridad en el trabajo, la higiene industrial y la ergonomía. Sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior se acuerda revisar la evaluación inicial de riesgos con una periodicidad de 3 años.

3. Prevención especializada:

La empresa observará las medidas de seguridad y salud establecidas en el Real Decreto 488/1997 de 14 de abril y demás normativa aplicable, al objeto de que las condiciones y modos de trabajo no alteren la salud del trabajador. Se realizará una revisión/actualización de los riesgos específicos en función de los puestos de trabajo, las categorías funcionales y/o profesionales cuando queden establecidas definitivamente por la empresa.

4. Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales:

4.1 Delegados de prevención.

Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Los delegados de prevención serán designados por y entre los representantes del personal, de acuerdo a lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales.

La empresa ofrecerá a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

A efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio y respetando las disposiciones mínimas existentes, ambas partes negociadoras, representando trabajadores y empresa, crean la figura del delegado de prevención estatal.

El número de delegados de prevención estatales será de dos. Los delegados de prevención estatales serán elegidos y designados por y entre los delegados de prevención

de la representación sindical existente del presente convenio, siendo su ámbito de actuación todos los centros de trabajo.

4.2 Comités de seguridad y salud.

Se constituirá un comité de seguridad y salud en todos los centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores con la composición y competencias definidas en la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales y Ley 54/2003, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

El comité, en cada centro de trabajo, estará formado por los delegados de prevención del centro, por una parte y por el empresario y/o sus representantes, en número igual al de los delegados de prevención, de la otra.

En las reuniones de dichos css se invitará y participarán con voz sin voto los delegados estatales que no pertenezcan a dicho css.

4.3 Mesa intercentros de seguridad y salud.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 83 apartado 3, del estatuto de los trabajadores, se acuerda la creación de una mesa intercentros de seguridad y salud que estará integrada a partes iguales entre los delegados de prevención estatales y miembros designados por la empresa.

La formación de la mesa intercentros de seguridad y salud se realizará durante el primer trimestre del año, estableciéndose reuniones ordinarias periódicas semestrales, inicialmente establecidas para los meses de marzo y octubre, o siempre que lo soliciten simultáneamente las dos partes. Los gastos de desplazamientos y las horas empleadas en estas reuniones serán por cuenta de la compañía. Como primera opción las reuniones serán a través de videoconferencia o similar.

Sus competencias serán:

Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, la elección de la modalidad organizativa de la empresa y, en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de actividades preventivas; los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de la ley de prevención de riesgos laborales y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

Representar a todos los comités de seguridad y salud existentes, a los delegados de prevención y a todos los trabajadores de los centros de trabajo sin representación sindical. Recibir y trasladar todas las consultas legalmente establecidas así como toda aquella información que la legislación vigente establece como necesaria entregar, para coordinar su traslado cada uno de los comités de seguridad y salud existentes, delegados de prevención y a todos los centros de trabajo sin representación sindical.

Asesorar sobre cuestiones de su competencia que decidan plantearles los comités de seguridad y salud de los centros de trabajo, delegados de personal ó delegados sindicales.

Coordinar y normalizar la actuación en materia de prevención de riesgos, tratando aquellas cuestiones que afecten a toda la empresa o, al menos, a varios centros.

Integrar, dirigir y coordinar las actividades de los comités de seguridad y salud y de sus normas de funcionamiento.

Proponer todas aquellas actividades que, superando los mínimos establecidos por la legislación vigente, contribuyan al mejor conocimiento y prevención de los riesgos profesionales.

Normas de funcionamiento:

Se elegirán de forma rotatoria entre ambas partes y anualmente los cargos de presidente y secretario.

Las funciones del presidente serán:

Convocar por escrito las reuniones ordinarias con 15 días de antelación como mínimo y las extraordinarias con la antelación razonable y suficiente en función de la urgencia y gravedad del asunto que las motive, siendo estas últimas convocadas siempre y cuando lo soliciten simultáneamente las dos partes. En dicha convocatoria se recogerá el borrador del orden del día a desarrollar.

Dirigir las reuniones según el orden del día establecido.

Representar, junto con el secretario, a dicha mesa cuando sea requerido.

Las funciones del secretario serán:

Recoger y transcribir en un acta las informaciones, asuntos tratados y acuerdos adoptados que se recojan en las distintas reuniones. El borrador de acta será enviado en el plazo máximo de un mes a todos los miembros de la mesa, quedando aprobada si no hubiere enmiendas durante los quince días posteriores a su envío, o tras aprobar dichas enmiendas. En la siguiente reunión será firmada junto al presidente para dar validez a la misma. Dicha firma será por duplicado, entregándose una copia a cada parte. La redacción definitiva será enviada en el plazo máximo de un mes a todos los miembros de la mesa.

Representar, junto con el presidente, a dicha mesa cuando sea requerido.

Al objeto de no desvirtuar el carácter paritario de dicha mesa, los acuerdos se tomarán por mayoría simple de cada una de las representaciones.

Tanto las convocatorias como los acuerdos de la mesa deberán ser objetos de publicidad entre los trabajadores de la empresa, los cuáles podrán hacer llegar sus quejas y propuestas a dicha mesa a través de cualquiera de sus miembros, siempre que afecten a las competencias de dicha mesa.

La mesa podrá constituir grupos de trabajo, para abordar o hacer el seguimiento de problemas específicos, siempre con un acuerdo mínimo de las dos terceras partes de los miembros, que se regirán por las mismas normas de funcionamiento contempladas en el presente reglamento.

A todos los miembros de la mesa, les será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65, apartado 2, del estatuto de trabajadores en cuanto al «sigilo profesional» debido a las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Los gastos de desplazamientos y las horas empleadas en estas reuniones serán por cuenta de la compañía únicamente para los integrantes de la mesa intercentros.

Como primera opción las reuniones serán a través de videoconferencia ó similar.

5. Vigilancia de la salud.

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

Desde el inicio de la relación laboral la empresa ofrecerá a los trabajadores la realización de los reconocimientos médicos con una periodicidad anual. Esta vigilancia de la salud sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento a través del correspondiente formulario que estará a disposición de los trabajadores. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de 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, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Art. 46. *Categorías profesionales.*

Las definiciones de las categorías profesionales son las siguientes. Y a las que corresponden a los niveles salariales que a continuación se indican.

Sección 1.ª Titulados

A) y b) Personal titulado.

Es el que se halla en posesión de un título o diploma oficial de grado superior o medio, que está unido a la empresa por un vínculo de relación laboral concertado en razón del título que posee, para ejercer funciones específicas para las que el mismo le habilita y siempre que preste sus servicios en la empresa con carácter exclusivo o preferente por un sueldo, sin sujeción a la escala habitual de honorarios de su profesión.

Sección 2.ª Personal administrativo

A) Jefes superiores.

Son aquéllos, provistos o no de poderes, que bajo la dependencia directa de la dirección o gerencia, llevan la responsabilidad directa de dos o más departamentos o de una sucursal, delegación o agencia. Se asimilará a esta categoría el profesional con dos o más jefes a sus órdenes.

B) Jefe de primera.

Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, que actúa a las órdenes inmediatas del jefe superior, si lo hubiere, y lleva la responsabilidad directa de uno o más servicios. Quedan adscritos a esta categoría aquellas personas que organizan y construyen la contabilidad de la empresa.

C) Jefe de segunda.

Es el empleado, provisto o no de poderes, que a las órdenes inmediatas del jefe de primera, si lo hubiere, está encargado de orientar, dirigir y dar unidad a una sección, distribuyendo los trabajos entre personal que de él dependa. Quedan adscritos a esta categoría los cajeros con firma, con o sin empleados a sus órdenes.

D) Oficial de primera.

Es aquel empleado que actúa a las órdenes de un jefe, si lo hubiere, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa. Quedan adscritos a esta categoría los cajeros sin firma, secretarios/as de dirección, así como las telefonistas-recepcionistas, capacitadas para expresarse en dos o más idiomas extranjeros.

E) Oficial segunda.

Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado a un jefe u oficial de primera, si los hubiera, realiza trabajos de carácter secundario que sólo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa. Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas-recepcionistas con un idioma extranjero.

F) Auxiliar.

Es el empleado que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina y o despacho. Quedan adscritos a esta categoría los telefonistas-recepcionistas y cobradores.

Los auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la categoría ascenderán a oficiales de segunda. Este ascenso estará condicionado a la existencia de vacante en la categoría de oficial de segunda.

Sección 3.^a Técnicos

A) Jefe de informática.

Es el técnico que tiene a su cargo la dirección y planificación de las distintas actividades que coinciden en la instalación y puesta en explotación de un ordenador de tipo grande, medio o pequeño, así como responsabilidad de equipos de análisis de aplicaciones y programación. Asimismo, le compete la resolución de problemas de análisis y programación de las aplicaciones normales de gestión susceptibles de ser desarrolladas por los mismos.

B) Analista.

Verifica análisis orgánicos de aplicaciones para obtener la solución mecanizada de las mismas en cuanto se refiere a:

- Cadena de operaciones a seguir.
- Documentos a obtener.
- Diseño de los mismos.
- Fichero a tratar: su definición.
- Puesta a punto de las aplicaciones.
- Creación de juegos de ensayo.
- Enumeración de las anomalías que pueden producirse y definición de su tratamiento.
- Colaboración al programa de las pruebas de «lógica» de cada programa.
- Finalización de los expedientes técnicos de aplicaciones complejas.

C) Programador.

Le corresponde estudiar los procesos de complejos definidos por los analistas, confeccionando organigramas detallados de tratamiento. Redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado. Confeccionar juegos de ensayo, poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos. Documentar el manual de consola.

D) Jefe de delineación.

Es la persona que tiene la responsabilidad del grupo o grupos de delineación, ocupándose de la recepción y distribución de los trabajos, asesorando a los delineantes en la perfecta realización de los mismos.

E) Jefe de explotación.

Tiene por misión planificar, organizar y controlar la explotación de todo el equipo de tratamiento de la información a su cargo, realizar las funciones que corresponden a un operador de consola y la dirección de equipos de control.

F) Delineante proyectista.

Es el empleado que, dentro de las especialidades propias de la sección en que trabaja, proyecta o detalla los trabajos del técnico superior, a cuyas órdenes actúa, o el que, sin superior inmediato, realiza lo que personalmente concibe según los datos y condiciones técnicas exigidas por los clientes o por la empresa.

G) Operador de primera.

Es el que se ocupa de realizar las operaciones de imputación en máquinas principales de proceso de datos, conociendo perfectamente las posibilidades y recursos del equipo,

para lograr su mejor y más idónea utilización, interpretando y desarrollando las instrucciones y órdenes para su explotación.

H) Delineante.

Es el técnico que está capacitado para el desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

Sección 4.^a Especialistas

A) Operador de segunda.

Es el que se ocupa de realizar operaciones de máquinas auxiliares de proceso de datos, actuando como auxiliar del operador de primera, si lo hubiere.

B) Dibujante.

Es el empleado que confecciona toda clase de rótulos, carteles y dibujos de carácter sencillo, desarrollando trabajos de esta índole bajo la dirección de un delineante-proyectista.

C) Entrevistador-encuestador.

Es el empleado que realiza entrevistas mediante un cuestionario estandarizado y que consigue en el espacio de una jornada, un mínimo de entrevistas, ajustándose en todo a las normas señaladas por las empresas.

D) Calcador.

Es el que calca dibujos en papel transparente, realiza y acota croquis sencillos y efectúa otras labores análogas.

E) Grabador-recopilador de datos.

Realiza el perfecto manejo de las máquinas de grabación y, en su caso, recopila datos para su posterior proceso.

Sección 5.^a Subalternos

A) Conserje.

Tiene como misión especial vigilar las puertas y accesos a los locales de la empresa.

B) Ordenanza.

Tendrá esta categoría el subalterno cuya misión consiste en hacer recados dentro o fuera de la oficina, recoger y entregar correspondencia, así como otros trabajos secundarios ordenados por sus jefes.

C) Vigilante diurno o nocturno.

Tiene a su cargo el servicio de vigilancia diurna o nocturna de los locales.

D) Limpiadores.

Están ocupados en la limpieza de los locales de las empresas.

E) Botones.

Es el subalterno, que realiza recados, repartos y otras funciones de carácter elemental. Los botones, al cumplir dos años de antigüedad en la empresa, pasarán automáticamente a ordenanzas.

Sección 6.^a Oficios varios

A) Encargado.

Es la persona especialista en su cometido, que bajo las órdenes directas de un superior, si lo hubiere, dirige los trabajos de una sección, con la responsabilidad consiguiente sobre la forma de ordenar la realización de los trabajos a efectuar.

B) Oficial de primera y conductor; c) Oficial de segunda; d) Mozo y peón.

Incluye al personal que realiza los trabajos propios de un oficio cualquiera de las categorías señaladas.

Los conductores de automóvil serán considerados oficiales de primera, si ejecutan toda clase de reparaciones que no exigen elementos de taller. En los demás casos serán, como mínimo, oficiales de segunda.

CATEGORÍA NIVEL SALARIAL

Titulados:

Personal titulado de grado superior	1
Personal titulado de grado medio	2

Personal administrativo:

Jefe superior	2
Jefe de 1. ^a	3
Jefe de 2. ^a	4
Oficial de 1. ^a	5
Oficial de 2. ^a	6
Auxiliar	9

Técnicos:

Jefe de informática	3
Analista	3
Programador	3
Jefe de delineación	4
Jefe de explotación	4
Delineante proyectista	5
Operador 1. ^a	5
Delineante	6

Especialistas:

Operador de 2. ^a	6
Dibujante	7
Entrevistador-encuestador	7
Calcador	8
Grabador-recuperador de datos	8

Subalternos:

Conserje	9
Ordenanza	9
Vigilante diurno y nocturno	9
Limpiadores	9
Botones	10

Oficios varios:

Encargado	6
Oficial de 1. ^a y conductor	7
Oficial de 2. ^a	8
Mozo y peón	9

ANEXO 1

Tabla económica 2010

Punto 1.
Niveles euros/mes salario anual.
(14 pagas).

Nivel	Mensual	Anual
1	1.103,89	15.454,46
2	1.067,44	14.944,11
3	1.027,65	14.387,05
4	987,83	13.829,55
5	914,92	12.808,91
6	878,48	12.298,66
7	835,41	11.695,78
8	798,94	11.185,10
9	749,15	10.488,16
10	633,30	8.866,20

Punto 2.
Dieta sin pernocta: 33 €.
Dieta con pernocta: 33 €+alojamiento.
Kilómetro 0,27.