



I CONVENIO COLECTIVO RANDOLS MULTISERVICIOS, S.L. (2009-2010)

Capítulo I. Extensión y eficacia

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas de las relaciones laborales entre Randols Multiservicios, S.L, y sus trabajadores, cualesquiera que sea su categoría laboral.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que puedan establecer en el futuro en todo el territorio español.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial correspondiente. No obstante lo previsto en el párrafo anterior, los efectos de este Convenio serán del día 1 de enero de 2009.

La vigencia de este Convenio es por el período del día 1 de enero de 2009 hasta el 31 del 12 del 2010, prorrogándose tácitamente por períodos y de no mediar denuncia del mismo por cualesquiera de las partes intervinientes.

Artículo 4. Denuncia.

Cualquiera de las partes podrá solicitar la denuncia del mismo por escrito, ante la otra parte y ante la autoridad laboral con quince días de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Capítulo II. Absorción y compensación

Artículo 5. Absorción y compensación.

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual. Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo, se respetaran las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6. Garantía personal.

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones





económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría.

Artículo 7.

El presente convenio constituye un conjunto indivisible y las partes que lo acuerdan quedan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

Capítulo III. Comisión Paritaria

Artículo 8.

Se constituye una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por los miembros de la Empresa y los miembros de la Representación Sindical firmantes de este Convenio, cuyas funciones son las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos del presente Convenio Colectivo.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.
 - b.1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión Paritaria, siete días antes de la planificación de la reunión para su inclusión en el orden del día. Dicho orden del día se enviará a las partes, tres días antes de la celebración de la reunión, que deberá celebrarse obligatoriamente dentro de los quince días siguientes a la recepción del escrito. En el supuesto de no existir acuerdo entre las partes, determinará la jurisdicción social, con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, tal y como dispone el art. 91 del E.T. y el art. 151 del Real Decreto Legislativo 2/95, de 7 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.
 - b.2. Cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en los plazos descritos en el apartado anterior. La convocatoria contendrá lo siguiente: Orden del día, lugar, hora y fecha de la reunión.
 - b.3. La Comisión estará formada por dos miembros de la parte empresarial y Dos miembros de la parte social.
 - b.4. Cada representación entre empresa y trabajadores tomará su decisión por mayoría simple de votos. Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria





tendrán siempre carácter vinculante.

b.5. Para que las reuniones sean validas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos miembros por cada parte.

b.6. Siempre que se reúnan los miembros de la Comisión Paritaria, los gastos correrán a cargo de la empresa, quedando liberada la parte social por el tiempo que dure la negociación.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

Capítulo IV. Principios generales

Artículo 9. Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los trabajadores, por medio de sus representantes legales, tendrán las funciones que les otorga el presente Convenio, el estatuto de los trabajadores y demás disposiciones vigentes.

Artículo 10. Normas.

La organización del trabajo estará sujeta a la legislación laboral vigente y comprende entre otras las siguientes normas.

a) La adjudicación a cada productor por parte de la empresa del número de elementos y de tarea necesaria, correspondiente al rendimiento mínimo exigible, según se establece en el cómputo mensual de la jornada de trabajo estipulado en el art. 28 del presente Convenio.

b) El personal deberá prestar la debida atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal así como las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y sus clientes.

c) La movilidad y redistribución del personal de la empresa típica de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción de acuerdo con las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo.

d) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de modo que los trabajadores puedan comprender con facilidad, incluso en los casos en los que se aplique un sistema de remuneración con incentivos y/o primas.





e) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes legales, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la jurisdicción social.

A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la jurisdicción Social, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 8, párrafo b), de este Convenio Colectivo, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de servicios.

Capítulo V. Prestación del trabajo

Artículo 11. Prestación del trabajo.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo en razón de sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin deberán establecerse planes de formación, cursos profesionales, de perfeccionamiento y adiestramiento. Asimismo se potenciará la contratación de personas con minusvalía.

Para llevar a efecto tales compromisos, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar por la misma, cuyo contenido tendrá como objeto los siguientes fines:

Elevación cultural del trabajador y su promoción social.

Corrección de deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal, o para adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de su categoría.

El ascenso, dentro de línea directa de promoción profesional.

Perfeccionamiento profesional.

De haber subvenciones públicas, se informará a los representantes de los trabajadores de su gestión.

Artículo 12. Confidencialidad.

El carácter confidencial de la prestación de servicios hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Capítulo VI. Contratación





Artículo 13. Clases de contratos.

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

Será personal contratado para obra y servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando finalice la obra o servicio.

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

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

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación se elegirán primero los de menor antigüedad y, caso de tener la misma, se valorarán la carga familiar y, en todo caso, oída la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses en un período de doce meses.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por I.T., vacaciones, supuestos de excedencia del artículo 35 de este Convenio Colectivo, cumplimiento de sanciones, etc.

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

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contrato como el de aquellos otros no incluidos en este artículo será el establecido en las legislaciones vigentes en cada momento. Será fijo en plantilla:

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

b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos





tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquellos.

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

Capítulo VII. Clasificación profesional

Artículo 14. Clasificación según la función.

Son meramente numerativas, no limitadas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas si las necesidades y el volumen de la empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

No son, asimismo, exhaustos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, pues todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de una categoría profesional determinada y definida en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas de los trabajos de categoría superior e inferior.

Artículo 15. Clasificación general.

El personal de Randols Multiservicios, S.L., Se clasificará por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

I. Personal Directivo.

II. Personal Administrativo.

III. Personal Mandos Intermedios.

IV. Personal Operativo.

I. Personal Directivo:

a) Director General.





- b) Director Comercial.
 - c) Director Administrativo.
 - d) Director de Personal.
 - e) Subdirector.
 - f) Jefe de Personal.
 - g) Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio.
 - h) Técnico en Prevención
 - i) Delegado Provincial-Gerente.
- II. Personal Administrativo:
- a) Jefe de Departamento.
 - b) Jefe de primera.
 - c) Jefe de segunda.
 - d) Oficial de primera
 - e) Oficial de segunda.
 - f) Auxiliar Administrativo.
 - g) Vendedor.
 - h) Telefonista.
- III. Personal de Mandos Intermedios:
- a) Encargado general.
 - b) Supervisor.
 - c) Coordinador de servicios.
- IV. Personal Operativo.
- a) Auxiliar de Servicios.
 - b) Auxiliar de Producción.



- c) Conductor.
- d) Azafata/o.
- e) Ordenanza.
- f) Asistente Social.
- g) Bombero.
- h) Cajero/Aparcador.
- i) Expendedor/Vendedor.
- j) Empaquetador.
- k) Auxiliar de Marinería y Puertos.
- l) Lector de Contadores.
- m) Reponedor.
- n) Señalista.

Artículo 16. Funciones.

Personal Directivo:

- a) Director General: Es quien con título académico adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- b) Director Comercial: Es quien con título académico o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la empresa.
- c) Director Administrativo: Es quien con título académico o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la administración de la empresa.
- d) Director de Personal: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.
- e) Subdirector: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica



asume la subdirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión comercial, administrativa, financiera, recursos humanos o técnica en cualquier especialidad.

f) Jefe de Personal: El jefe de personal será el responsable del reclutamiento, selección y administración del personal de la empresa.

g) Titulado de Grado Superior y Titulado de Grado Medio:

Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grado superior (Licenciado y Doctorado) o de grado medio (Perito, Graduado Social) y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

h) Técnico en Prevención: Es el trabajador que con titulación adecuada, realiza las funciones de prevención de riesgos dentro de la empresa, que la Ley 31/95, de Prevención de riesgos laborales, y su posterior reglamento le atribuyen.

i) Delegado Provincial-Gerente: Es el trabajador que actúa como máximo representante de la empresa en la provincia y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.

Personal Administrativo:

a) Jefe de Departamento: Es la persona que asume la responsabilidad de un departamento dentro de la organización, encargándose de su estructuración y asumiendo la responsabilidad de su gestión, dependiendo de él los jefes de unidades que integren el Departamento.

b) Jefe de Primera: Es el que provisto o no de poderes limitados está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, así como el Jefe de Ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillaje el primero, y de la promoción comercial y captación de clientes el segundo, estando ambos bajo el control e instrucción de la Dirección Comercial de la empresa.

c) 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 entre el personal que de él depende.

d) Oficial de Primera: Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

e) Oficial de Segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad

restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

f) Auxiliar Administrativo: Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo.

g) Vendedor: Es el empleado afecto al departamento Comercial de la empresa y su único servicio, que realiza las funciones de prospección de mercado y la promoción y venta de los servicios realizando los desplazamientos necesarios, tanto para la captación de clientes como la atención de los mismos una vez contratados.

h) Telefonista: Es el empleado que tiene como misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica.

Personal de Mandos Intermedios:

a) Encargado General: Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas 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 de trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación y promoción.

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

c) Coordinador de Servicios: Es aquel trabajador que tiene como misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al supervisor al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación del servicio o servicios. Este puesto se desarrollará en las dependencias del cliente.

Personal Operativo:

a) Auxiliar de Servicios: 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, que requieren una formación técnica demostrable o experiencia suficientemente



acreditada. Tareas de mantenimiento en cualquier clase de inmueble tendentes al buen funcionamiento de las instalaciones. Con cargo a terceros, depósito, etiquetando e inventarios de todo tipo de mercaderías, recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, así como su clasificación y reparto. Control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, centros educativos, plantas de producción de energía, grandes centros de procesos de datos, grandes almacenes o en cualquier clase de edificios o inmuebles. Tareas de organización, en eventos de carácter deportivos, dentro de los estadios o pabellones, destinados a este tipo de actos.

b) Auxiliar de Producción: Es aquel trabajador que realiza, Operaciones sencillas de procesos de Fabricación que consisten en alimentar las cadenas productivas y actividades manuales de empaquetado, envasado y/o acondicionado, así como de recogida y apilamiento de envases elaborados en la cadena productiva y aquellos otros que no requieren adiestramiento y conocimiento específico.

c) Conductor: Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrá desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material o personal.

d) Azafata/o: Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atienden las solicitudes de información o de entrevistas, conciertan las mismas, las prepara en sus aspectos formales.

e) Ordenanza: Es el trabajador mayor de dieciocho años, que debidamente uniformado o no con las prendas y distintivos que la Empresa determine desempeñara las siguientes funciones; información en los accesos, comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones y de su gestión, comprobación y control del estado de las calderas e instalaciones generales en cualquier clase de inmueble para garantizar su funcionamiento y seguridad física.

f) Asistente Social: Es el trabajador mayor de 18 años y que con titulación necesaria se dedicara tanto en los Organismos públicos como privados a la labor de asistencia social a disminuidos físicos y Psíquicos, así como el cuidado a personas de la 3.ª edad.

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

h) Cajero/Aparcador: Es el trabajador, mayor de edad, con aptitudes e instrucción suficiente para desempeñar uniformado y con medios de protección autorizados,



tareas elementales de mantenimiento, conservación y control preventivo en general, excepto aquellas que reglamentariamente corresponden al personal de seguridad relacionado con la Ley 23/92.

i) Expendedor/Vendedor: Es el trabajador, mayor de edad, con aptitudes e instrucción suficiente para desempeñar uniformado y con los medios de protección autorizados, efectúen el cobro del importe de las ventas, manual o en cabina, de todos los productos que se expendan o vendan, además de cualquier otra encaminada a una adecuada explotación del punto de venta.

j) Empaquetador: Es el trabajador que realiza labores de preparación de pedidos para que después de su preparación se realice su entrega en domicilio diariamente. El desarrollo de su labor comprende igualmente la realización de la documentación precisa para llevar los controles exigidos respecto a las entregas e incidencias.

k) Auxiliar de Marinería y Puertos: Es el trabajador que realiza las labores de ayuda en el amarre de las embarcaciones y en la conexión de servicios de agua y electricidad, de entradas y asigna atraque a aquellas embarcaciones que entren fuera de las horas de oficina, atiende la emisora marina, atiende e informa a los usuarios, realiza funciones de limpieza y acondicionamiento de la dársena e instalaciones de muelle y pantalanes del Puerto y cualquier otra función de ayuda o auxilio en la prestación de los servicios que se realizan de forma directa en los puertos.

l) Lector de Contadores: Es el trabajador mayor de dieciocho años que debidamente uniformado o no con las prendas y distintivos que la Empresa determine desempeña la función de grabación de datos de los contadores (agua, luz, etc.).

m) Reponedor: Es el trabajador que realiza, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas de reposición.

n) Señalista: Es el trabajador mayor de dieciocho años que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomienda la responsabilidad de la señalización, de guiar y dirigir el paso de vehículos en las obras en vía pública o privada contratada por los clientes, para el paso de camiones, en las obras de construcción de carreteras o cualquier otra vía.

Capítulo VIII. Normas

Artículo 17. Normas generales.

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán las normas legales vigentes en materia de contratación y generales





de colocación.

Los contratos que celebra la empresa para la contratación del personal por las modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino y temporal deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo, y en especial, la mención expresa del servicio para el que se contrate, la causa de eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto, y finalmente, la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

Artículo 18. Período de prueba.

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

La notificación de que no se ha superado el período de prueba por el trabajador habrá de comunicarse por escrito a la representación de los trabajadores.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo:

Personal Directivo y titulado: Seis meses.

Personal Administrativo: Tres meses.

Personal Mandos intermedios: Dos meses.

Personal Operativo: Dos meses.

Artículo 19. Reconocimiento médico y seguridad y salud laboral en el trabajo.

En cuantas materias afecten a la salud laboral en el trabajo se estará sujeto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico de especial intensidad y habitualidad, la empresa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.





El servicio médico facilitará a cada trabajador los resultados de dichos reconocimientos.

Capítulo IX. Ascensos

Artículo 20. Ascensos y provisión de vacantes.

Las vacantes de categoría superior que se originen en la empresa, salvo amortización de la plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones con las normas siguientes:

- a) Libre designación: Serán de libre designación de la empresa las personas que deban ocupar vacantes entre el personal directivo, titulados, encargado, coordinadores y supervisores, se intentará que las tres últimas categorías citadas sean ocupadas por personal de la propia plantilla respetando siempre un orden de antigüedad en la Empresa y demostrando su valía en la trayectoria laboral en la Empresa. La empresa se reserva la opción de reincorporarlos a los puestos que ocupaban con anterioridad al ascenso cuando concurren causas que así lo indiquen: reducción de plantilla, pérdida de confianza, sanciones, etc.
- b) En las restantes categorías, las vacantes se cubrirán por necesidades operativas según las capacidades profesionales así mismo se valorará la antigüedad en la Empresa y su valía en su trayectoria laboral en la Empresa.

Capítulo X. Lugar de trabajo y asignación

Artículo 21. Lugar de trabajo.

Dadas las circunstancias en que se realizan la prestación de servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo en la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidades 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 medio de transporte público a intervalos no superiores a media hora a la entrada y salida de trabajadores. El personal de Randols Multiservicios, S.L., podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de la misma localidad. Como principio general, la empresa, siempre que existan vacantes en la categoría correspondiente, deberá asignarlas a aquellos trabajadores que residan más cerca del lugar del servicio.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa, y si a los correspondientes





pluses de distancia y transporte pactados.

Artículo 22. Asignación de categoría a los puestos de trabajo.

En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente Convenio, Randols Multiservicios, S.L., deberá establecer un cuadro de categorías profesionales, si no tuvieran, de acuerdo con las normas establecidas en el Capítulo VI de este Convenio.

Artículo 23. Escalafones.

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal y como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle siguiente:

1. Nombre y apellidos.
2. Fecha de nacimiento.
3. Fecha de ingreso en la empresa.
4. Categoría profesional.

Artículo 24. Destacamentos.

Se entenderá por destacamentos el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender los trabajos encomendados por la empresa, prefiriéndose para estos servicios a personal voluntario.

El personal destacado tendrá derecho al percibo de salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le correspondan hasta la finalización.

El tiempo máximo será de cinco meses.

Se mantendrá un orden de prioridad para estos servicios:

1. Personal voluntario.
2. Personal sin cargas familiares.
3. Personal con cargas familiares.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos de trabajo a que se refiere este artículo.

Artículo 25. Desplazamientos.



Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, donde habitualmente presta sus servicios, o cuando salga de la localidad para la que ha sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

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

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonarán 0,19 € por Kilómetro.

Artículo 26. Dietas.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, todo el personal afectado por el mismo, que por necesidades del servicio haya de estar o permanecer fuera de su localidad, tendrá derecho a percibir una dieta, cuya cuantía y desglose es el siguiente:

7,28 € cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

14,55 € cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

29,10 € cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

36,40 € cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad realizar dos comidas.

Capítulo XI. Jornada, horas y vacaciones

Artículo 27. Trabajos de superior e inferior categoría.

El trabajador que realice por razones técnicas u organizativas justificadas trabajos de inferior categoría a la suya y por el tiempo imprescindible para su atención conservará el salario de su categoría profesional. Esta situación no podrá ser superior a tres meses. La empresa evitara la realización de trabajos de inferior categoría recaigan en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Procurarán la empresa que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

Artículo 28. Jornada de trabajo y descanso.

La jornada de trabajo para el 2009 y 2010 será de 1.782 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo mensual a razón de 162 horas al mes.

En los casos excepcionales en que un trabajador no pudiese realizar su jornada

mensual por causas ajenas a su voluntad, permanece la obligatoriedad de recuperar dicha jornada dentro de los tres meses siguientes.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Artículo 29. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 28 de este Convenio Colectivo.

Se entenderán y calificarán como horas extraordinarias, con carácter general, las siguientes:

Las originadas por ausencias imprevistas.

Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.

Las necesidades por períodos punta de producción y/o de prestación de servicios.

Las derivadas de cambio de turno.

Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios prestados por la empresa, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

Artículo 30. Modificaciones de las condiciones de trabajo.

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas podrá acordar modificaciones técnicas sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la Jurisdicción Social y que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior, estarán sujetos a la legislación vigente.

Artículo 31. Navidad y fin de año.



Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como en la noche del 31 de diciembre al uno de enero, percibirán una compensación económica de 30 €.

Los trabajadores que presten servicio en una de las noches no tienen obligación de realizar otra.

Artículo 32. Vacaciones.

Los trabajadores de Randols Multiservicios, S.L, disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de 30 días naturales, para todo el personal que lleve un año en la empresa.
2. Se abonará por el total de la tabla, y por los conceptos comprendidos en ella.
3. Se establece un período vacacional que comprenderá los doce meses del año.
4. A tal fin se establece que el trabajador deberá solicitar a la empresa el período de disfrute vacacional por escrito y con una antelación mínima de dos meses. De igual manera la empresa deberá comunicar al trabajador por escrito y con una antelación de al menos dos meses el período de disfrute de vacaciones de sus trabajadores.
5. En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de I.T., iniciada con anterioridad al momento en que tuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas, pudiendo disfrutarlas hasta el primer trimestre del año siguiente.
6. Cuando el trabajador cese en el transcurso de un año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones, en razón al tiempo trabajado.

Artículo 33. Licencias y excedencias.

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución, en los casos y con la duración que

a continuación se indican en días naturales.

- a) Matrimonio del trabajador.
- b) Nacimiento de hijo o adopción.
- c) Traslado de domicilio.





- d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Derechos educativos generales y de la formación.
- f) Matrimonio de padres, hijos, hermanos de uno y otro cónyuge.
- g) Bautizo o primera comunión de hijo, nieto o sobrino.
- h) Muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos; de los padres, hijos o hermanos políticos e hijastros, tíos y sobrinos del trabajador o cónyuge.
- i) Enfermedad grave del cónyuge, nueras, yernos, abuelos, padres políticos, padres, hijos, nietos, hermanos o hijos políticos.

Descripción:

a) La licencia del trabajador por matrimonio será de 15 días, se solicitará por escrito, y si se presentará con antelación mínima de tres meses, el trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia por matrimonio y la vacación anual.

Dentro de los diez días siguientes a su reincorporación al servicio, el trabajador deberá acreditar su matrimonio mediante certificado del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.

b) La licencia por nacimiento de hijo o adopción será de 3 días.

c) Durante dos días por traslado de domicilio.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.

e) Para la formación personal y profesional del trabajador.

Los trabajadores adscritos al Convenio Colectivo de Randols Multiservicios, S.L., tienen los siguientes derechos:

Permisos necesarios para concurrir a exámenes oficiales o que figuren en el BOE.

Preferencia para elegir turno de trabajo cuando curse estudios.

Adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

Concesión del permiso oportuno para la formación profesional con reserva del puesto de trabajo, así mismo, la representación de los trabajadores será informada de los permisos solicitados, emitiendo previo informe.





f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos de uno y otro cónyuge, Previa justificación, tendrá derecho a 1 día de licencia para asistir a la boda, ampliable a 3 días si el desplazamiento fuese más lejos de 150 km.

g) Por bautizo o primera comunión de hijo, nieto o sobrino, tendrá derecho a 1 día.

h) Tratándose de la muerte del cónyuge, ascendientes, descendientes o hermanos; de los Padres, hijos o hermanos políticos e hijastro, tíos y sobrinos del trabajador o cónyuge la licencia será de 2 días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador será de 3 días. Si se trata de defunción de abuelos, nietos, padres políticos, hijos políticos, la licencia será de 2 días, y de 3 si fuera preciso cuando la defunción ocurra fuera de la residencia del trabajador.

En los casos de muerte o entierro de cualquiera de los familiares antes citados, la empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia, que aporte la correspondencia partida de defunción o que exhiba el libro de familia en que conste.

i) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave o intervención quirúrgica con anestesia total o epidural del cónyuge, así como de las nueras, yernos, abuelos, padres políticos, padres, hijos nietos, hermanos o hijos políticos, se concederán 2 días ampliables a 3 por desplazamiento, si este fuese más lejos de 150 km.

Los trabajadores del turno de noche podrán comenzar a disfrutar de este permiso, cuando se trate de una intervención quirúrgica programada, la jornada anterior a la operación, siempre que el número de días retribuidos resulte el mismo.

Los nacimientos de hijo se acreditarán con la partida de nacimiento o libro de familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los diez días siguientes a la inscripción. De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad podrá exigirse al trabajador un informe firmado por el médico o matrona que hubiese asistido al caso.

Artículo 34. Licencia de los representantes de los trabajadores.

Para quienes ostentan cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes. La reserva de horas legalmente establecidas será computada anualmente a petición escrita de los Comités o Delegados por jornada real de trabajo durante el primer trimestre del año.

Se deberán notificar las ausencias, con una antelación mínima de 24 horas, salvo urgencia debidamente justificada.

Notificada la ausencia, la empresa estará obligada a conceder el permiso



oportuno.

Las funciones del delegado Sindical, así como su representación, serán las configuradas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, Delegado Sindical, podrán acumularse las horas de los representantes legales de los trabajadores que así lo desean en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Artículo 35. Excedencia.

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 de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

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

b) Voluntaria: Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los cuatro meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador.

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo establecido en la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

c) 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 voluntaria, sin derecho a percibir retribución alguna. 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, licencias, etc. previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

d) Enfermedad o Accidente: Una vez transcurrido el período de Incapacidad Temporal y por todo el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional.





Artículo 36. Permisos sin sueldo y traslado voluntario.

Los trabajadores que lleven como mínimo dos años en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo, previo informe de los representantes de los trabajadores. Estos permisos no serán superiores a 7 días naturales y solo por una vez cada dos años.

Cuando un trabajador/a solicite el traslado voluntario de una Delegación de Randols Multiservicios, S.L, siempre que exista una vacante en su misma categoría, la empresa se compromete a realizar un estudio pormenorizado de la problemática de cada caso, intentando solucionarlo en un plazo mínimo.

No se podrá solicitar nuevo traslado hasta transcurridos 3 años, quedando la empresa obligada a informar a los representantes de los trabajadores sobre las resoluciones adoptadas en cada una de las solicitudes presentadas en un plazo no superior a un mes.

Capítulo XII. Faltas y sanciones

Artículo 37. Faltas y sanciones.

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

En las faltas tipificadas como muy graves, se abrirá una información escrita con la exposición de los hechos que motivan el mismo, transmitiéndose al Comité de Empresa o Delegado de Personal para su conocimiento.

Cuando una falta sea tipificada como muy grave necesariamente se tendrá que incoar expediente para que sea oído el trabajador, pudiendo el mismo aportar en su descargo los medios probatorios que estime pertinentes. Durante el proceso de realización del expediente, el Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá recabar cualquier información, y aportar las pruebas que estime oportunas, antes de efectuarse la resolución definitiva.

Artículo 38. Faltas leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, personal público y así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.
3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás



circunstancias que afecten a su actividad laboral.

4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivo, salvo que se pueda demostrar la imposibilidad de hacerlo.

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

Artículo 39. 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 tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

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

4. 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, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

6. El hacer desaparecer uniformes y útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

7. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores cualesquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intención de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

Artículo 40. Faltas muy graves.

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.

2. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.



3. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas de cuyos o instalaciones se realicen las prestaciones de los servicios.

4. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación de los mismos.

5. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, así como la imprudencia en acto de servicio.

6. Abuso de autoridad.

7. Competencia ilícita.

8. Acoso sexual.

9. Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los

Derechos Sindicales reconocidos.

10. Los malos tratos de palabra u obra o enfrentamientos físicos con los compañeros de superior o inferior categoría, provocar o participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en los centros de trabajo.

Artículo 41. Sanciones.

Por falta leve: Amonestación verbal o amonestación escrita.

Por falta grave:

a) Amonestación Pública.

b) Suspensión de sueldo de uno a quince días.

c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

Por falta muy grave:

a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a dos meses.

b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

c) Despido.

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

Artículo 42. Prescripción.





Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 43. Abuso de autoridad.

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

Capítulo XIII. Prestaciones sociales

Artículo 44. Prestaciones sociales.

Dentro de los tres meses siguientes a la firma del presente Convenio Colectivo de Randols Multiservicios, S.L., se creará un Comisión Mixta de Política Social (C.M.P.S.) para atender aquellos casos recogidos en algunos de los conceptos relacionados en los siguientes apartados:

a) Póliza de seguro de accidentes: La empresa suscribirá una Póliza de Seguro Colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 30.038 € por muerte y 37.624 € por incapacidad permanente total o absoluta ambas derivadas de accidentes sea o no laboral excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículos de motor. Su efecto cubrirá las 24 horas del día y durante todo el año.

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

Los representantes de los trabajadores podrán obtener de la empresa una copia de la póliza, así como los recibos periódicos del pago de la cuota, a los efectos de la aplicación debida de la misma.

b) Protección minusvalía. Ayudas hijos: La empresa abonará a los trabajadores con hijos minusválidos con una minusvalía del 65% o superior la cantidad de 30 €, mensuales por hijo de esta condición, como complemento y con independencia de la prestación que la Seguridad Social tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

c) Nupcialidad: A todo el personal de Randols Multiservicios,

S.L., le será concedida una ayuda económica de 30 €, cuando contraiga

matrimonio, siempre que este cause efectos civiles.

d) Natalidad: A todo el personal de Randols Multiservicios, S.L, le será concedida una ayuda económica de 50 €, por el nacimiento de cada hijo.

Para percibir las ayudas señaladas en los apartados c. y d. de este artículo, será preciso justificarlo mediante la presentación del Libro de familia.

d) Protección a la maternidad: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, a petición propia; podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora, o bien, acumular este período en un permiso retribuido continuado de 20 días.

Artículo 45. Compensación en los supuestos de Incapacidad Temporal.

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral será del 100% de la tabla de retribuciones, sin merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias.

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral:

b.1. Del 1 al 3, por una sola vez al año, el 60% de la base de cotización.

b.2. Del 4 al 20, el 70% de la base de cotización.

b.3. Del 21 al 40, el 90% de la base de cotización.

b.4. Del 41 al 61, como está legislado.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: se cobrará el 100% de la Tabla de Retribuciones, desde la fecha de hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra no, y en el período de recuperación o postoperatorio, pero siempre de baja.

Capítulo XIV. Derechos sindicales

Artículo 46. Derechos sindicales.

Ambas partes firmantes, y de común acuerdo, establecen que la empresa deberá descontar en la nómina mensual de los trabajadores, y a petición de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente.



Se estará a lo establecido en la Ley 2/91, sobre derecho de información a los representantes legales de los trabajadores.

Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa los representantes de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- a) Libertad de opinión y expresión.
- b) Libertas de publicación y distribución.
- c) Derecho a un tablón de anuncios.
- d) Derecho al uso de un local adecuado.
- e) Derecho a un crédito de horas retribuidas para poder ejercer sus funciones.

1. Derecho horario: Las horas que correspondan a los Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa de una misma Central Sindical podrán acumularse, de este modo, resultaría que uno o varios de los representantes podrían quedar liberado de la obligación de trabajar, pero manteniendo su derecho al salario. Una sola vez al año y dos meses antes de comenzar el año se pactarán los liberados así como las acumulaciones.

2. Preaviso: Cuando se vaya a utilizar el crédito horario será obligatorio preavisar con antelación mínima de 24 horas, salvo urgencia debidamente justificada.

La empresa no puede exigir una justificación minuciosa de las actividades.

3. Garantías de la Actuación de la Representación de los Trabajadores:

- a) Estabilidad en el empleo y prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.
- b) Prioridad de permanencia de sus puestos de trabajo en caso de traslados o desplazamientos.
- c) No ser discriminados por ser representantes de los trabajadores.

Secciones Sindicales: Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato. Estas Secciones Sindicales dispondrán de los derechos, funciones y competencias que les atribuye el artículo 8 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical. El Delegado sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de



los Sindicatos que hayan obtenidos el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinan según la siguiente escala.

Del 150 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

El número de trabajadores a que se refiere la escala anterior es por Empresa o Grupo de Empresas en actividades de este sector, si este fuera el sistema de organización, considerándose a estos efectos como una sola, rigiéndose todo lo demás por lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad

Sindical, de 1 de agosto de 1985.

Secciones Sindicales de carácter estatal: Se reconoce el derecho a constituir Secciones Sindicales de carácter Estatal a los Sindicatos más representativos en el seno de la Empresa que reúnan los dos requisitos siguientes:

a) Tener el veinticinco por ciento de los Delegados de Personal y Miembros de Comités de Empresa de la totalidad de la Empresa.

b) Que alcancen, además, el veinticinco por ciento de los Delegados o Miembros de los Comités de Empresa en más de dos Delegaciones.

Funciones y competencias: Son funciones y competencias de las Secciones Sindicales Estatales:

a) Las Generales que les otorgue la L.O.L.S.

b) Elegir los miembros que formaran parte de la Comisión de Formación.

Delegados Sindicales: Las Secciones Sindicales legalmente constituidas en el seno de la Empresa, tendrán el número de Delegados Sindicales que, en función de sus resultados electorales y número de trabajadores de la Provincia, determinada el artículo 10 de la L.O.L.S.

Estos Delegados Sindicales dispondrán de las garantías y funciones que a su vez determina la mencionada Ley.

Delegados Sindicales de carácter estatal: Se acuerda expresamente que las Secciones Sindicales Estatales definidas en el artículo precedente tendrán tres delegados Sindicales en total, con un crédito horario anual de 200 horas por delegado.



Acumulación de horas sindicales: Se acuerda expresamente la acumulación de horas de crédito Sindical para los Delegados Sindicales de las Secciones Sindicales Estatales miembros de Comités de Empresa o Delegados de Personal pertenecientes a una misma representación Sindical. Todo ello con carácter anual y con el alcance y las condiciones que se establezcan en los correspondientes acuerdos entre la Dirección de la Empresa y las Organizaciones Sindicales.

Cada Sección Sindical Estatal elegirá un coordinador a nivel Nacional, que tendrá como función principal la de coordinación de dicha Sección, siendo Interlocutor ante la dirección de la Empresa ostentando la representación del Sindicato.

Capítulo XV. Retribuciones

Artículo 47. Retribuciones.

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el anexo de las tablas de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el art. 28 del presente Convenio Colectivo. Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc., serán abonados en la nómina del mes siguiente.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 75% del importe de su salario, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud del mismo.

Artículo 48. Estructura salarial.

a) Salario base.

b) Complementos:

b.1. Antigüedad.

b.2. De puesto de trabajo:

Plus de Responsable.

Plus de Trabajo Nocturno.

Plus de Idioma.

Plus de Quebranto de Moneda.

b.3. De cantidad o calidad de trabajo:





Horas extraordinarias.

b.4. De vencimiento superior al mes:

Paga de Navidad.

Paga de Verano.

b.5. Indemnizaciones o suplidos:

Plus de transporte y distancia.

Plus de mantenimiento de Vestuario.

a) Salario Base: Se entenderá por la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada fijada en este Convenio Colectivo. El salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en este Convenio Colectivo. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo será divisible por horas, abonándose el que corresponda, que en ningún caso podrá ser inferior a cuatro horas.

b) Complementos.

b.1. Antigüedad: Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, sin excepción de categorías disfrutarán además de su sueldo aumentos por año de servicio, como premio a su vinculación con la Empresa, estos aumentos consistirán en Quinquenios, cuyos importes se detallan en la tabla anexo correspondiente, comenzándose a devengar desde el mes en que se cumple el Quinquenio y con un máximo de cuatro Quinquenios.

b.2. Puesto de Trabajo:

1. Plus de responsable: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su actividad, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos, reflejando las anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Supervisor u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

El personal que ejerza las funciones de responsable o coordinador percibirá un plus por tal concepto, de un 10 por ciento del sueldo base establecida es este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

2. Plus de nocturnidad: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 28 del presente Convenio, se entenderá por trabajo





nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna excedieran de cuatro se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con, máximo de ocho horas.

3. Plus de idioma: Se abonará al trabajador, que para desempeñar sus funciones en el puesto de trabajo sea requisito imprescindible el conocimiento y manejo de un idioma, con la titulación correspondiente, siendo la cantidad a abonar por parte de la empresa en este concepto de 100,00 € y desempeñe sus funciones en el centro de trabajo que se necesite este requisito.

4. Plus de Quebranto de Moneda: Se abonará al Trabajador, Expendedor, Vendedor, Cajero o Aparcador, que sea responsable del manejo de dinero en efectivo por la venta manual o en cabina de todos los productos que se expendan o vendan recibirán dicho plus, y se hará cargo de los descuadres de la caja. Por este concepto recibirá mensualmente 75 €. La cantidad señalada se cobrará íntegra mensual si no se produce ningún quebranto. En caso contrario, el trabajador abonará el total del quebranto o falta.

b.3. De cantidad o calidad de trabajo.

1. Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 29 del presente Convenio Colectivo.

b.4. De vencimiento superior al mes.

1. Paga de junio: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio.

El pago se realizará entre el 15 y el 30 de junio, siendo el importe de una mensualidad del Salario Base más la Antigüedad.

2. Paga de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. El pago se realizará entre el 15 y el 30 de diciembre, siendo el importe de una mensualidad del Salario Base más la Antigüedad.

Dichas pagas podrán ser prorrateadas mes a mes, de mutuo acuerdo entre empresa y los Representantes de los trabajadores.

b.5. Indemnizaciones o suplidos.

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

2. Plus de mantenimiento de vestuario: Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario y calzado.



Capítulo XVI. Varios

Artículo 49. Contrato de relevo.

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo por el Real Decreto Ley 15/1998, Ley 12/2001, y Real Decreto 1131/2002, sea de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 50. Vestuario.

Se consideran uniformes y distintivos las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes de Randols Multiservicios, S.L., a fin de que estos puedan reconocer su cargo, categoría y cometido durante el servicio.

La empresa facilitará cada dos años al personal operativo las siguientes prendas:

Tres camisas de verano.

Tres camisas de invierno.

Dos corbatas.

Dos pantalones de invierno.

Dos pantalones de verano.

Dos pares de zapatos.

Un anorak.

Un cinturón.

Dos chaquetones.

Los trabajadores estarán obligados a devolver la uniformidad que posean de la empresa en el momento de causar baja en la misma. Si no se devuelve dicha uniformidad, se le descontará el importe económico del finiquito correspondiente.

Asimismo, se facilitará, en caso de servicios especiales o exteriores, las prendas que se consideren necesarias. La empresa, de acuerdo con los Comités de Seguridad y Salud

Laboral adoptará las medidas tendentes a mejorar las prendas de vestuario.

Artículo 51. Anticipos.



El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, sin que pueda exceder del 75% del importe del total de la tabla de retribuciones del Anexo Salarial más la antigüedad, excluida la parte proporcional de las pagas. El pago de los anticipos se realizará una sola vez al mes, determinando las fechas la Representación Social y la Dirección de la empresa.

Artículo 52. Cláusula de revisión salarial.

Las retribuciones económicas desde el 1 de enero del 2009 serán las establecidas en el Anexo, tabla salarial.

Para el año 2010, se incrementarán los conceptos que figuran en el anexo, tabla salarial, así como los demás conceptos económicos del convenio, en el IPC real que resulte para el año 2009, siempre que sea positivo, más un 2%. Si fuese negativo se incrementarán en un 2%, tanto la Tabla Salarial, como todos los conceptos económicos.

Artículo 53. Causas de extinción del contrato de trabajo.

El cese de los trabajadores en la empresa tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses.

El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de las pagas extraordinarias de dicho período. Si el preaviso se hubiera efectuado en período hábil inferior a los quince días hábiles previstos, la pérdida de los salarios correspondientes será proporcional al período hábil no preavisado. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera afectado en período inferior al previsto.

Artículo 54. Disposición adicional.

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará única y exclusivamente a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y Normas que a esta Ley complementan; de forma que no se complementará con otros Convenios Colectivos ni Ordenanzas Laborales.



Disposición adicional primera.

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

Anexo I. Tabla salarial año 2009

Grupo	Categoría	Sal. base	Plus transporte	Plus vestuario	Total	Hora nocturna	Hora extra	Quinquenio
Personal Directivo	Director general	1.211,01	85,69		1.296,69			
	Director comercial	1.156,52	85,69		1.242,20			
	Director de Personal	1.156,52	85,69		1.242,20			
	Subdirector	1.109,15	85,69		1.194,83			
	Técnico en Prevención	1.090,84	85,69		1.176,53			
	Jefe de Personal	1.090,84	85,69		1.176,53			
	Titulado Medio/Superior	1.090,84	85,69		1.176,53			
	Delegado	1.090,84						
	Prov. Gerente		85,69		1.176,53			
	Jefe Departamento	1048,84	85,69		1.134,52		9,02	36,09
Administrativo	Jefe de primera	1040,72	85,69		1.126,40		8,65	32,48
	Jefe de segunda	924,59	85,69		1010,27		7,95	32,48
	Oficial de primera	758,64	85,69		844,33	0,47	7,21	30,66
	Oficial de segunda	694,33	85,69		780,01	0,47	6,67	28,88
	Auxiliar Administrativo	630,50	85,69		716,19	0,47	5,16	25
	Vendedor	765,53	85,69		851,21	0,47	5,16	25
	Telefonista	644,92	85,69	85,69	816,29	0,47	5,16	25
	Encargado general	888,62	85,69		974,31		7,21	36,09
	Supervisor	730,35	85,69	85,69	901,72		6,13	28,86
	Coordinador de Servicios	707,75	80,53	79,65	867,88		6,13	27,97
Personal Mandos Intermedios	Auxiliar de Servicios	624,00	20,00	20,00	664,00	0,25	5,00	15
	Auxiliar de Producción	624,00	20,00	20,00	664,00	0,25	5,00	15
	Conductor	624,00	20,00	20,00	664,00	0,25	5,00	15
	Azafata/o	624,00	20,00	20,00	664,00	0,25	5,00	15
	Ordenanza	624,00	20,00	20,00	664,00	0,25	5,00	15
	Asistente social	624,00	20,00	20,00	664,00	0,25	5,00	15
	Bombero	850,50	80,50	80,50	664,00	0,73	7,82	30
	Cajero/Aparcador	624,00	20,00	20,00	664,00	0,25	5,00	15
	Expendedor/Vendedor	624,00	20,00	20,00	664,00	0,25	5,00	15
	Aux. Marinería/Puertos	624,00	20,00	20,00	664,00	0,25	5,00	15
Personal Operativo	Lector de contadores	624,00	20,00	20,00	664,00	0,25	5,00	15
	Empaquetador	624,00	20,00	20,00	664,00	0,25	5,00	15
	Reponedor	624,00	20,00	20,00	664,00	0,25	5,00	15
	Señalista	624,00	20,00	20,00	664,00	0,25	5,00	15