CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PROVICO SERVICIOS AUXILIARES, S.L. 2009-2012.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Provico Servicios Auxiliares, S.L. (Código de Convenio número 9017722), que fue suscrito con fecha 1 de abril de 2009 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Delegado de personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 25 de junio de 2009. El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PROVICO SERVICIOS AUXILIARES, S.L. 2009-2012.

Preámbulo.

Este convenio colectivo está concertado por las representaciones de la empresa y trabajadores, estando ambas partes legitimadas por sus representantes y constituido de acuerdo con lo dispuesto en el título III del estatuto de los trabajadores.

Capítulo I. Extensión y eficacia.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas en las relaciones laborales entre Provico Servicios auxiliares, S.L. y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría laboral.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros

de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que puedan establecerse en el futuro en todo el territorio nacional.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», no obstante los efectos de este convenio serán del día 1 de enero de 2009.

Y mantendrá su vigencia hasta el año 2012 quedando prorrogado tácitamente hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 4. Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá solicitar la revisión del presente Convenio Colectivo, formulando la denuncia por escrito, ante la otra parte y ante la Autoridad Laboral dentro de los dos meses anteriores al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

1. Se constituye una comisión paritaria para la interpretación y aplicación del presente convenio, que estará integrada por miembros de la representación sindical e igual número por la representación de la empresa. Todos los sindicatos firmantes estarán representados en la comisión paritaria al menos con un representante; los restantes puestos se cubrirán en proporción de la representatividad de cada sindicato firmante.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la empresa sitos en la Vía Complutense, 117, oficina 4.2, de Alcalá de Henares (Madrid).

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la empresa un miembro como mínimo y el 50 % de la representación sindical anteriormente descrita.

5. La comisión paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento

de la comisión paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por mayoría simple de los miembros asistentes a la comisión paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

7. Son funciones de la comisión paritaria las siguientes:

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

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

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

8. Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones asistentes.

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

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

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual durante la vigencia de la relación laboral.

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio Colectivo serán respetadas. A estos efectos, se implantará la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, considerándose la diferencia la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complementos personal (ad personam), tanto las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto.

Capítulo II. Organización y prestación del trabajo.

Sección Primera. Dirección, derechos y obligaciones.

Artículo 7. Dirección y control de la actividad laboral.

Como principios generales, la organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio colectivo nacional y a la Legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa. Sin merma de la autoridad que corresponde a la

dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente.

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

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

a) La empresa facilitará al personal de Provico Servicios Auxiliares, S.L. el cuadrante de trabajo previsto, sea éste mensual o anual, siguiendo la pauta habitual en cuanto al cómputo de jornada que hubiese establecido. Como norma general estos cuadrantes serán mensuales por lo que la empresa siempre que no haya un motivo que lo justifique, deberá hacer entrega de dichos cuadrantes, como máximo el último viernes del mes anterior a su vigencia.

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

c) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este convenio se mantendrán de la siguiente forma: A nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente. A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven, quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 5 de este convenio.

Artículo 8. Derechos de los trabajadores.

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

Artículo 9. Deberes de los trabajadores.

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten para las especificadas y condiciones del puesto de trabajo a cubrir; cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartirán en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; y contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del responsable de equipo o inspector/supervisor que corresponda, de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio, no siendo responsable de los desperfectos ocurridos en los que no tenga participación directa en los mismos o en los que se deriven de los posibles defectos de fabricación.

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

Sección Segunda. Clasificación, categorías y funciones profesionales.

Artículo 10. Clasificación profesional.

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

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, bajo las especificaciones del artículo anterior.

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general, cuyo otorgamiento sólo corresponde al consejo de administración.

Aquella circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se le conceda.

Artículo 11. Categorías profesionales.

Personal estructural interno.

1. Personal directivo y titulado:

Director general.

Director administrativo.

Director de personal.

Jefe de departamento.

Titulado de grado superior.

Titulado de grado medio.

2. Personal administrativo:

Jefe de primera administrativo.

Jefe de segunda administrativo.

Oficial de primera administrativo.

Oficial de segunda administrativo.

Vendedor/comercial.

Auxiliar administrativo.

Aspirante.

Telefonista.

3. Mandos intermedios:

Jefe general de servicios.

Jefe de servicios.

Supervisor/Inspector.

4. Personal operativo servicios externos:

Auxiliar de servicios y mantenimiento.

Recepcionista/telefonista.

Azafata/o.

Ordenanza.

Conserje.

Conserje nocturno.

Aparcador/Chófer.

Auxiliar de jardinería.

Auxiliar de Limpieza.

Artículo 12. Personal directivo y titulado de estructura.

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

B) Director administrativo: Es quien, con título adecuado o con 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.

C) Director de personal: Es quien, con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.

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

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

Artículo 13. Personal administrativo de estructura.

A) Jefe de primera administrativo: 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 utillajes el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la dirección comercial de la empresa.

B) Jefe de segunda administrativo: 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 distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

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

D) Oficial de segunda administrativo: Es el empleado que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

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

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

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

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

Artículo 14. Mandos intermedios de estructura.

A) Jefe general de servicios: Es el empleado que, procedente o no del grupo

operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

B) Jefe de servicios: Es el empleado que, a las órdenes directas del jefe general de servicios, planifica, distribuye y controla al personal operativo, siendo responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

C) Supervisor/Inspector: Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al 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.

Artículo 15. Personal operativo servicios externos.

A) Auxiliar de servicios y mantenimiento: Es el empleado mayor de dieciocho años, debiendo desempeñar las funciones que a continuación se relacionan:

Información en los accesos, comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones y de gestión auxiliar.

Comprobación del estado de las calderas e instalaciones generales en cualquier clase de inmuebles para garantizar su funcionamiento y seguridad física.

Control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos, grandes almacenes, almacenes y similares.

Recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos así como del registro de entradas de documentos, en cualquier clase de edificios e inmuebles.

Forma de prestación:

1. El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de servicio y demás documentos que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de éstos.

2. El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar

ningún otro.

3. El trabajador deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo.

B) Telefonista/recepcionista: Tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir visitas, etcétera y atenderlos y orientarlos.

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

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

E) Conserje: Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar las tareas de información y control al público, así como el realizar pequeñas tareas administrativas, pudiendo, además, desempeñar las funciones previstas en el apartado d).

Conserje Nocturno: Es aquel que realiza las tareas propias del conserje en horario nocturno.

F) Aparcador/Chófer: Es aquel operario mayor de dieciocho años que, con el carné de conducir suficiente, realiza labores de conducción de vehículos, sea en transportes públicos o privados.

G) Auxiliar de jardinería: Es aquel trabajador mayor de dieciocho años que se encargará del mantenimiento y cuidados de las plantas y jardines encomendados.

H) Auxiliar de limpieza: Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, que, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, se ocupa de labores auxiliares de limpieza y conservación de edificios y calles, así como de sus instalaciones, oficinas, despachos, locales y viviendas.

Sección Tercera. Sobre el contrato y el lugar de trabajo.

Artículo 16. Clasificación según la duración del contrato.

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

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquél cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.a del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando se finalice la obra o servicio.

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

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

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

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

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

Será personal interino aquél que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuesto de excedencia especial del artículo 32 de este convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquél 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 contratos, como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

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

Será fijo en plantilla:

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

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

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

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

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

Artículo 17. Período de prueba.

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

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal directivo	Seis meses
Personal cualificado	Tres meses
Personal administrativo	Dos meses
Personal mandos intermedios	Tres meses
Personal operativo	Dos meses

Personal oficios varios	Dos meses

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

La situación de Incapacidad Temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el período de prueba, no interrumpe el cómputo del mismo.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador continuará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad. En cualquier caso, el trabajador, durante el período de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 18. Cese.

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

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

Personal de los grupos directivos y titulados	Dos meses
Administrativos y mandos intermedios	Un mes
Operativos y oficios varios externos	Quince días

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de tantos días de salario equivalentes al periodo de preaviso incumplido, incluidas las cantidades correspondientes a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período.

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

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo (última uniformidad completa entregada), documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el

abono de su liquidación.

Artículo 19. Lugar de trabajo.

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

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a una hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal por causa justificada podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio que residan más cerca de aquél.

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

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores todos los cambios que se generen, conforme a lo establecido en la normativa vigente y en todo caso en el estatuto de los trabajadores.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad, no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa, incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, aunque sí a los correspondientes pluses de distancia y transportes pactados.

Artículo 20. Desplazamientos.

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 21 del presente convenio colectivo, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

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

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará durante el año 2009 a razón de 0,20 euros por kilómetro, con revisión del IPC real para los años 2010, 2011 y 2012.

Artículo 21. Traslados.

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

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la empresa, siempre que concurran servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.

2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.

3. Las previstas en el artículo 40 del E.T. previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

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

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

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

En los traslados por necesidades del servicio, la empresa deberá preavisar con un plazo de un mes. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito de mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

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

Artículo 22. Importe de las dietas.

	Euros
Cuando el trabajador tenga que hacer una comida efectiva fuera de su localidad habitual	9.00
Cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas efectivas fuera de su localidad habitual	18,00
Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar	32,80
Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas	45,08

La revisión anual consistirá en una subida del IPC real correspondiente.

Sección Cuarta. La jornada de trabajo, festivos y vacaciones.

Artículo 23. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo para los años 2009 y 2010 será de 1815 horas de trabajo efectivo, en cómputo anual a razón de 165 horas mensuales, para los años 2011 y 2012 la jornada anual será de 1793 horas de trabajo efectivo, en cómputo mensual de 163 horas. No obstante, las empresas de acuerdo con la representación de los trabajadores, podrán establecer otras fórmulas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, si un trabajador no pudiese realizar su jornada mensual por necesidades del servicio, deberá compensar su jornada en los tres meses siguientes. Igualmente, en aquellos centros en donde no sea posible tal compensación, se podrá acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

Se entenderá como trabajo nocturno a efectos retributivos el que se realice entre las 22 a 6 horas. Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos deberán disfrutar de una evaluación gratuita de su salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares. Las empresas con procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas del día, tendrán en cuenta en la organización del trabajo a turnos, la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de dos semanas continuas, salvo adscripción voluntaria.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.

Al iniciar y terminar la jornada, el trabajador deberá encontrarse en su puesto de trabajo.

Si la jornada de trabajo fuese partida, ésta no podrá efectuarse en más de dos períodos.

La empresa someterá a la aprobación de los representantes de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán entre los distintos servicios para el más eficaz rendimiento.

La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

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

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria pactada con los representantes de los trabajadores, recogidas en el artículo anterior.

El trabajador y la empresa podrán pactar que se compense por tiempo equivalente de descanso retribuido.

La realización de horas extraordinarias será siempre de aceptación voluntaria por los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor previstos en el artículo 35.3 del estatuto de los trabajadores.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo (máximo tres horas). El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o podrá compensarse, de común acuerdo, por tiempo equivalente de descanso retribuido.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

La cuantía económica del valor de la hora extraordinaria está recogida en el anexo de las tablas salariales.

Artículo 25. Festivos.

Se abonarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada

centro de trabajo de prestación de servicio.

Artículo 26. Vacaciones.

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

1. Tendrán una duración de 30 días naturales para todo el personal de Provico Servicios Auxiliares, S.L que lleve un año al servicio de la misma. Este periodo de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad de un año.

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

2. Se abonarán por el total de la tabla de retribuciones del anexo salarial, y por todos los conceptos comprendidos en ella más el concepto personal de Antigüedad.

3. Se establecerá un turno rotativo de disfrute de vacaciones que comprenderá los doce meses del año.

4. En los casos en que un trabajador se encuentre el periodo de Incapacidad Temporal, iniciado con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar sus vacaciones, se aplazarán éstas disfrutándose cuando el servicios así lo permita. En caso de poder disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas.

No obstante, cuando una trabajadora se encuentre de vacaciones y sea baja por maternidad, se interrumpirá el disfrute de las mismas tomando los días restantes, de mutuo acuerdo con la empresa, cuando cause alta por aquel motivo, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

5. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón proporcional al tiempo trabajado.

Capítulo III. Permisos y licencias.

Artículo 27. Licencias.

Los trabajadores regidos por este convenio colectivo, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales.

a) Por matrimonio del trabajador, que cause estado en el registro civil, quince días, siempre que se solicite a continuación de la boda.

b) Por nacimiento de hijo u adopción serán dos días.

c) En caso de enfermedad grave y hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días de licencia.

d) Durante dos días por traslado de domicilio.

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

f) 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.

g) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda.

h) Por bautismo o Primera Comunión de un hijo, hermano, sobrino o nieto, tendrán derecho a un día para asistir al mismo.

i) Licencia de dos días por fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Los permisos b), c), i) y g) serán ampliables en dos días sí el trabajador tuviese que realizar desplazamiento al efecto, fuera de la localidad de residencia.

Artículo 28. Licencia de los representantes de los trabajadores.

Los Delegados de Personal o, en su caso, Comité de Empresa, son los órganos representativos del conjunto de los trabajadores de la empresa ante la dirección de la misma.

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado Sindical se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes. La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente.

El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primer año, y el último desde el 1 de enero a la fecha de finalización del mismo. A petición

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

El Delegado Sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores. Se acuerda que el número de Delegados Sindicales por cada Sección Sindical de los Sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 250 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

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

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato al que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el numero de la cuenta corriente o libreta de caja de ahorros a la que debe ser trasferida dicha cantidad.

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores serán las establecidas en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

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

Artículo 29. Permisos no retribuidos.

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

La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla de su delegación.

En los casos de violencia de género constatada no será necesaria antigüedad mínima para acogerse a este permiso.

Artículo 30. Excedencias.

1. Forzosa. En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del E.T). Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa prevista en el apartado 1 de este artículo. Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con treinta días de antelación su reincorporación a la misma.

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

2. Voluntaria. Es la que deberá concederse por la dirección de la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso establecidos en el artículo 21 de este convenio, al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia, el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años. No se podrá solicitar otra excedencia hasta pasados cuatro años desde la finalización de la excedencia anterior, salvo que no se hubiera agotado el período máximo de cinco años, en cuyo caso podrá solicitarla exigiéndose en este caso que haya transcurrido un año desde la reincorporación.

Durante el tiempo de la excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito

en la empresa con quince días naturales de antelación a su vencimiento siendo en este caso potestativo de la empresa su concesión.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos. El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiera vacante en la categoría propia y sí en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

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 preceptuado en el artículo 46.3 del estatuto de los trabajadores. Los hijos sucesivos darán derecho a un período de excedencia que, en caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen en la misma empresa y generen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. Especial. Cuando un trabajador cualquiera que sea su categoría haya sido contratado con la exigencia de mantener el permiso de conducir, le fuese suspendido este y no pueda realizar su servicio con normalidad, pasará a situación de excedencia especial.

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

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

Esta excedencia constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá

derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

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.

5. 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 esta 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 esta 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 el derecho de 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 instancias 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 ininterrumpidas, 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 definitivo, 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.

6. 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 solo 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.

7. 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 quince 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.

Artículo 31. Jubilación anticipada.

Al cumplir sesenta y cuatro años de edad:

Ambas partes acuerdan que el trabajador afectado por el presente convenio pueda jubilarse, si lo desea, de conformidad con lo dispuesto en el RD 1194/1985, de 17 de julio, a los 64 años, extinguiéndose el contrato de trabajo, a tenor de lo previsto en el artículo 49 f) del Estatuto de los Trabajadores.

La finalidad principal de este acuerdo es el establecimiento de una política de empleo, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido 64 años.

2. Reunir el trabajador jubilado los requisitos, salvo la edad, que para tener derecho a la pensión de jubilación se establecen en las disposiciones reguladoras del régimen general de la seguridad social.

3. Sustituir la empresa al trabajador que se jubila por cualquier otro trabajador que se halle inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo.

4. Que el nuevo contrato suscrito por el trabajador sea de idéntica naturaleza al que se extingue por jubilación del trabajador.

De acuerdo con la legislación vigente en materia de estabilidad en el empleo y con el fin de impulsar la contratación de nuevos trabajadores y de adoptar medidas dirigidas a favorecer la calidad en el empleo, se pacta expresamente que será causa de extinción del contrato de trabajo por jubilación obligatoria cuando el trabajador cumpla sesenta y cinco años o más siempre y cuando el trabajador reúna todos los requisitos exigidos por la legislación social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva, en los términos que se establezcan en la normativa que sobre esta materia pueda entrar en vigor con posterioridad a la firma y/o publicación de este convenio, salvo acuerdo con la empresa.

Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo.

1. Los trabajadores, a partir de los 61 años, tendrán derecho a jubilarse acogiéndose para ello a una jubilación parcial, al amparo del Real Decreto 1131/2002, del 31 de octubre.

2. La empresa fijará, de acuerdo con el trabajador el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando por ese porcentaje hasta alcanzar la edad de 65 años.

3. Respecto al trabajador contratado o relevista se le podrá contratar a tiempo completo

Capítulo IV. Seguridad e higiene en el trabajo.

Artículo 32. Seguridad e higiene.

Las partes firmante manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo, mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios

de Prevención aprobado por el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, y demás disposiciones de desarrollo que los complementan, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de éstos, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

A este fin, se constituirá el Comité de Seguridad y Salud en el trabajo, que tendrá las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la seguridad y salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en la empresa.

A estos efectos la gestión preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

a) Vigilancia de la Salud: Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, la empresa garantizará a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serían de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando éstos sean necesarios 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 él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas.

La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del servicio de Prevención-Vigilancia de la Salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

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, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél 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.

b) Protección a la Maternidad: De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de

lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del instituto nacional de la seguridad social o de las mutuas, con el informe del médico del servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

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

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

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

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

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

Se podrá sustituir la reducción de jornada prevista en el artículo 37.4 del E.T. (permiso de lactancia) por días completos de permiso retribuido, de común

acuerdo entre las partes. Dicho permiso podrá acumularse a la baja maternal.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

c) Formación e información:

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

Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo.

Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.

Riesgos generales y específicos. Medidas preventivas.

Primeros auxilios. Principios de actuación en caso de emergencias.

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

Artículo 33. Ropa de trabajo.

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

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos con los emblemas ya cosidos. Cada dos años, la empresa facilitará al personal operativo, las siguientes prendas de uniforme: Dos camisas de verano, dos camisas de invierno,

una corbata, un jerséis, dos pantalones y un abrigo. Asimismo, se facilitarán, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua, adecuadas y los equipos adecuados de acuerdo a las herramientas o vehículos a utilizar.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren, y en todo caso cada dos años, conteniéndose en todo caso los emblemas ya cosidos.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, éste se verá obligado a entregar las prendas en vigor.

Capítulo V. Régimen disciplinario, faltas y sanciones.

Artículo 34. Faltas de personal.

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

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

Artículo 35. Son faltas leves.

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

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

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

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

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

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

compañeros, superiores, personal y público, así como la discusión con los superiores dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etcétera, de manera ocasional.

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

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

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

Artículo 36. Son faltas graves.

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

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los cinco 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 desobediencia grave a los superiores en materias de trabajo y la réplica descortés a compañeros, superiores o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

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

6. La voluntaria disminución en la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

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

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

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

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

Artículo 37. Son faltas muy graves.

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

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

3. Más de doce faltas injustificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

4. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de 12 en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

5. Falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

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

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

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

9. La embriaguez o uso de drogas durante el servicio o fuera del mismo vistiendo el uniforme de la empresa.

10. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o

de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido hayan de estar enterados.

11. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere.

12. La participación, directa o indirecta, en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.

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

14. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

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

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

17. El abuso de autoridad.

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

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

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

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

22. Acoso sexual: La falta de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad y las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual, ejercida sobre cualquier trabajador o trabajadora de la empresa.

Artículo 38. Sanciones.

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

a) Amonestación pública.

b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

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

b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.

c) Despido.

Procedimiento de imposición de sanciones:

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

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

Prescripción de las faltas.

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

Faltas leves: Prescribirán a los diez días hábiles.

Faltas graves: Prescribirán a los veinte días hábiles.

Faltas muy graves: Prescribirán a los sesenta días hábiles.

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

Artículo 39. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy

grave. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de diez días. En caso contrario, los representantes podrán formular la oportuna denuncia ante las inspecciones de trabajo.

Capítulo VI. Incapacidad temporal y prestaciones sociales.

Artículo 40. Compensación en los supuestos de incapacidad temporal.

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: La empresa complementará hasta el 100 de la tabla del anexo salarial sin que suponga merma del importe que pudiera corresponder en pagas extraordinarias.

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral: Las empresas complementarán hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:

b.1) Del día 1 al 3, la empresa no abonará nada.

b.2) Del día 4 al 20, el 60 % de la base de cotización.

b.3) Del día 21 en adelante, el 75 % de la base de cotización.

Las empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrará el 100 % de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

El trabajador deberá entregar el parte de baja en la empresa en un plazo de cuarenta y ocho horas, salvo imposibilidad demostrable.

La empresa, a través de la correspondiente mutua de trabajo, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimiento a cargo del personal médico.

Artículo 41. Prestaciones sociales.

1. Póliza de responsabilidad civil: La empresa durante la vigencia del presente convenio tendrá concertada una póliza de responsabilidad civil con un límite por siniestro y año por importe de 300.000 € con los efectos y consecuencias dispuestos en la ley de contrato de seguro y en las generales de la póliza de seguro.

2. Protección a la minusvalía: Las empresas abonarán a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 63 euros mensuales, por hijo de esta condición como complemento y con independencia de la prestación que La Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos,

entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.

Asimismo, recibirán la cuantía establecida en el anterior párrafo, en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador tenga una minusvalía del 65% o superior.

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

Antigüedad mínima de 15 años en la empresa.

A los sesenta años	5.600 euros
A los sesenta y un años	5.100 euros
A los sesenta y dos años	4.700 euros
A los sesenta y tres años	3.500 euros

Capítulo VII. Sobre las retribuciones.

Artículo 42. Disposición general.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponde a la jornada normal a que se refiere el artículo 23 del presente Convenio.

El pago del salario se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco primeros días naturales de cada mes. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se hayan devengado.

Artículo 43. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta, por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del anexo salarial más la antigüedad, en un plazo máximo de cinco días hábiles desde la solicitud.

Artículo 44. Estructura salarial.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo será la siguiente:

a) Salario base.

b) Complementos:

1. Personales: Antigüedad.

2. De puesto de trabajo:

2.1 Plus de responsable de equipo.

2.2 Plus de trabajo nocturno.

2.3 Plus Festivo.

3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.

4. De vencimiento superior al mes:

4.1 Gratificación de verano.

4.2 Gratificación de Navidad.

5. Indemnizaciones o suplidos:

5.1 Plus de Navidad y Año Nuevo.

a) Salario Base: Se entenderá por salario base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio Colectivo y que como tal se detalla en el anexo.

El salario base se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario reducido, el salario base será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

b.1) Complemento personal de antigüedad: Los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo disfrutarán en concepto de antigüedad de un complemento periódico por el tiempo de servicio prestado en la empresa desde la fecha de ingreso en la misma consistente en quinquenios del 4 por 100 calculado sobre el salario base vigente en cada momento, comenzando a devengarse desde el primer día del mes en que se cumpla el quinquenio.

b.2) Complementos de puesto de trabajo:

2.1 Plus de responsable de equipo: Se abonará al personal operativo de servicios externos que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos, 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 funciones de responsable de equipo percibirá un plus por tal concepto de un 10% del salario base establecido en este Convenio que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignadas y las realice.

2.2 Plus de trabajo nocturno: Cada hora nocturna trabajada entre las 22.00 horas y las 06.00 horas del día siguiente por el personal operativo de servicios externos se abonará a razón de 0,52 €, con máximo de ocho horas. Dicha compensación se revalorizará en los años 2010,2011 y 2012, en el IPC real de cada año.

2.3 Plus Festivo: Se entenderá como trabajo festivo el realizado los festivos. Se percibirá por este plus la cantidad de 0,42 euros por hora trabajada para todas las categorías. Dicha compensación se revalorizará en los años 2010,2011 y 2012, en el IPC real de cada año.

b.3) Complemento de Cantidad o calidad de trabajo: Las horas extraordinarias realizadas por el personal operativo de servicios externos se abonarán en la cuantía detallada en la tabla salarial del anexo de este convenio.

b.4) Complementos de vencimiento superior al mes: El personal al servicio de la empresa percibirá dos gratificaciones extraordinarias, denominadas de verano y Navidad, siendo el importe de cada una de ellas de una mensualidad de salario base más antigüedad. El devengo de las referidas pagas extraordinarias será anual.

Paga de verano: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio.

Paga de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará el 15 de diciembre.

b.5) Complementos de indemnizaciones o suplidos.

b.5.1) Plus de Navidad y Año Nuevo: Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 30,50 € en el 2009, o en su defecto, a opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio. Dicha compensación se revalorizará en los años 2010,2011 y 2012, en el IPC real de cada año.

Artículo 45 Revisión salarial.

Se efectuará sobre las columnas de «total mensual» y de «hora extraordinaria» contenidas en las tablas salariales y de horas extras anexa, así como sobre el resto de conceptos recogidos en el articulado de este Convenio. Dicha revisión

salarial, cuyos efectos serán desde el día 1 de enero de cada año, consistirá en un aumento salarial igual al incremento experimentado por el índice de precios al consumo correspondiente al ejercicio en curso (publicado en el BOE de diciembre del año anterior).

Artículo 46. Definiciones de acoso sexual, moral y por razón de sexo.

Todos los trabajadores/as tienen derechos a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso moral y/o por razón de sexo en el ámbito laboral, asistiéndoles el derecho a presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o este en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

Se consideran constitutivas de acoso moral, cualesquiera conductas y comportamientos entre compañeros o entre superiores, o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas.

Se considerarán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La constatación de la existencia de acoso sexual, moral y/o por razón de sexo en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella-

Artículo 47. Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable que evite el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, con la participación de la representación legal de los trabajadores, la empresa establecerá un protocolo que incluirá:

1. El compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como de trato entre mujeres y hombres.

3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa del régimen disciplinario.

4. El procedimiento interno de actuación, que deberá ser ágil y garantizar la confidencialidad.

Artículo 48. Igualdad de oportunidades.

Las partes firmantes son concientes de la reducida plantilla afectada por la aplicación de este Convenio, pero en cualquier caso acuerdan que cuando la empresa supere una cantidad de más de 150 trabajadores, tenga uno o más centros de trabajo, vendrá obligada a elaborar y aplicar planes de igualdad que contemple el establecimiento de medidas de acción positiva. La empresa deberá, en el marco de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, implantar medidas de acción positiva con el fin de contribuir al objetivo de la igualdad y no discriminación en las empresas, siempre en el marco de lo que determine este Convenio Colectivo y de manera negociada con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 49. Comisión de Igualdad de Oportunidades.

Se constituye la Comisión de Igualdad de Oportunidades que tendrá carácter paritario entre la parte sindical y empresarial con el objeto de establecer el asesoramiento y seguimiento de los planes de igualdad.

Artículo 50. Cláusula de género neutro.

En texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

Disposición adicional primera.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto para el caso de las económicas en su conjunto anual, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los contratos, pactos y cláusulas con condiciones más beneficiosas, se respetarán en sus propios términos.

Disposición adicional segunda.

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 computo anual la suma de todos los conceptos experimente la misma variación prevista y pactada en este Convenio.

Disposición adicional tercera.

En lo 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 tal forma, que no se complementará con otros Convenios Colectivos ni ordenanzas Laborales.

Disposición adicional cuarta.

Ambas partes acuerdan que si durante la vigencia del presente Convenio se suscribiera un Convenio general para el sector de servicios auxiliares aplicable a los trabajadores de Provico Servicios Auxiliares, S.L, la empresa continuará aplicando el presente convenio.

Disposición transitoria.

El Convenio Colectivo, surtirá efectos en lo que se refiere a todas las condiciones económicas pactadas en el mismo, desde el 1 de enero de 2009, sea cual sea la fecha de publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado».

Anexo.

Tabla salarial 2009.

	Salario base (€ mes)	**Hora extra - €**
Personal directivo y titulado:		
Director General	1.638,00	12,70
Director Administrativo	1.597,00	12,40
Director de Personal	1.597,00	12,40
Jefe de Departamento	1.457,75	11,30
Titulado de grado Superior	1.390,75	10,80
Titulado de grado medio	1.340,75	10,40
Personal administrativo:		
Jefe de primera administrativo	1.001,00	7,80
Jefe de segunda administrativo	931,00	7,20
Oficial de primera administrativo	901,00	7,00
Oficial de segunda administrativo	831,00	6,50
Vendedor/comercial	811,00	6,30

Auxiliar administrativo	811,00	6,30
Aspirante	811,00	6,30
Telefonista	811,00	6,30
Mandos Intermedios:		
Jefe general de Servicios	1096.70	8,50
Jefe de Servicios	936,10	7,30
Inspector/supervisor	900,70	7,00
Personal operativo servicios externos:		
Auxiliar de servicios y mantenimiento	630,00	4,90
Recepcionista/Telefonista	630,00	4,90
Azafata/o	630,00	4,90
Ordenanza	630,00	4,90
Conserje/C. Nocturno	630,00	4,90
Aparcador/chófer	630,00	4,90
Auxiliar de jardinería	630,00	4,90
Auxiliar de limpieza	630,00	4,90