

CONSEJERÍA DE EMPLEO

Resolución de 29 de febrero de 2012, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa que se cita.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Global Control Auxiliar de Servicios, S.L. (Cód. 71100142012012), recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha 24.2.2011 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias y Decreto del Presidente 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejería en relación con el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, esta Dirección General de Trabajo

Resuelve

Primero. Ordenar el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo conforme al artículo 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de ámbito interprovincial con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer la publicación de dicho Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 29 de febrero de 2012.- El Director General, Daniel Alberto Rivera Gómez.

ACTA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL I CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO DE EMPRESA DE GLOBAL CONTROL AUXILIAR DE SERVICIOS, S.L.

Asistentes:

Representación empresarial:

- Don Antonio Bocanegra González (Presidente).

- Don José Antonio Horrillo Ramírez.

Asesor de la empresa:

- Don Juan Moscoso Jiménez.

Representación de los trabajadores:

- Don José María Campos Quiñones (Secretario).

- Don Roque Gallego García.

En San Fernando, siendo las 17,30 horas del día 14 de diciembre de 2011, en el centro de trabajo, sito en calle Director Observatorio Tomás Azcárate, Local, núm. 3, se reúnen los anteriormente reseñados, como integrantes de la Comisión Negociadora, con el objeto de iniciar las negociaciones del I Convenio Colectivo de Ámbito de Empresa de Global Control Auxiliar de Servicios, S.L.

Abierto el acto se acuerda:

Primero. Una vez analizados, negociados y habiendo alcanzado un acuerdo definitivo por unanimidad sobre todo el articulado del Convenio Colectivo, las partes, pactan y acuerdan el siguiente texto del I Convenio Colectivo de Ámbito de Empresa de Global Control Auxiliar de Servicios, S.L.

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA EMPRESA GLOBAL

CONTROL AUXILIAR DE SERVICIOS, S.L.

Preámbulo

Este Convenio está concertado por las representaciones de la empresa y trabajadores, estando ambas legitimadas por sus representados, y constituido de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo I. Extensión y eficacia.

Artículo 1. Ámbito personal y funcional.

1. El presente Convenio Colectivo es de aplicación a la mercantil Global Control Auxiliar de Servicios, S.L., y sus trabajadores, cualquiera que sea su categoría

laboral, a fin de regular las relaciones laborales derivadas de las actividades que aquélla contempla o pueda contemplar dentro de su objeto social, así como aquellas otras actividades y servicios relacionados con su propia gestión interna. De acuerdo con lo establecido, Global Control Auxiliar de Servicios, S.L., actualmente desarrolla los siguientes servicios y actividades:

- a) Servicios de control de acceso a establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones.
- b) Servicios de limpieza.
- c) Prestación de servicios en organización de congresos, eventos y espectáculos.
- d) La realización de actividades de comprobación mediante examen directo o a través de los centros de control en su caso, e inspección del estado de las instalaciones, así como de los aparatos eléctricos o electrónicos en dependencias públicas o privadas.
- e) La recepción, control y distribución de paquetería y de correspondencia privada.
- f) Tareas de información de accesos, recepción y comprobación de visitantes en edificios y dependencias o centros, tanto públicos como privados, actividades de información, orientación de los visitantes en cualquier tipo de evento, congreso, convención en edificios o centros públicos o privados y obras públicas y privadas.
- g) Actividades de inspección en toda clase de edificaciones públicas o privadas en lo concerniente a las estructuras de las mismas, cerramientos y ventanas o huecos, puertas de acceso, extintores, bocas o medidas contra incendios.
- h) Las actividades de organización de recursos humanos consistentes en la prestación a terceros de servicios de azafatas, personal auxiliar, traductores, intérpretes, personal de montajes, controladores, porteros, acomodadores, conserjes, bedeles, auxiliares de servicios y en general cuantos medios personales y humanos, sean necesarios en convenciones, reuniones, congresos, conciertos o acontecimientos sociales y culturales.
- i) La conducción de automóviles.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio 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 de la Comunidad de Andalucía.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, con

independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2013, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del Convenio.

Artículo 4. Denuncia y revisión.

La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

La denuncia, deberá realizarse mediante notificación fehaciente cursada a la otra parte con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas efectuadas conforme al artículo precedente; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática de acuerdo con la Ley.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión, no obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

Artículo 5. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga, un trato discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

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

Todas las condiciones económicas establecidas en este Convenio Colectivo, respetarán las ya implantadas por disposiciones legales o por costumbres, cuando examinadas en su conjunto y en cómputo anual, resulten más beneficiosas para el personal. Así pues, si en algún caso la actual retribución normal, incluyendo todos los emolumentos, salarios, aumentos periódicos, gratificaciones, pluses, etc., es superior a la que corresponde al trabajador/a, según este Convenio Colectivo, incluidos también los diversos ingresos, habrá de ser aquella respetada en lo que exceda a través del Complemento «Ad Personam» el cual tendrá



carácter absorbible y no revalorizable.

Artículo 7. Unidad de Convenio y vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente por lo que de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad.

Capítulo II. Comisión paritaria.

Artículo 8. Comisión del Convenio.

1. Se crea la Comisión Paritaria del Convenio con la composición competencias y funciones que se relacionan en este artículo, que se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial del Estado.

2. La Comisión estará compuesta por la representación legal de los trabajadores, y por la representación de la empresa, asimismo, contará con un Secretario/a que designará la empresa que tendrá voz pero no voto y que, entre sus funciones, tendrá la gestión de un Registro de documentos y escritos dirigidos a la Comisión Paritaria del Convenio, quedando éstos a disposición de los miembros de la citada Comisión.

La empresa, que facilitará los locales y medios precisos para la celebración de las reuniones de trabajo, y cada una de las partes presentes en la Comisión podrán ser asistidos en las reuniones de dos asesores cada uno de ellos, que tendrán voz pero no voto.

3. Son competencias de la Comisión:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- b) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- c) Facultad de solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos.
- d) Los restantes asuntos atribuidos por este Convenio.

La Comisión Paritaria operará en base a las siguientes normas de funcionamiento:

- a) Las reuniones se producirán a petición de cualquiera de las partes.
- b) La convocatoria será por escrito, orden del día y con una antelación mínima de siete días.



c) En todo supuesto se levantará acta de todas las reuniones. Para el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria ambas partes se someten expresamente, a los procedimientos de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Sección I. Principios generales.

Artículo 9. Principios generales.

La organización del trabajo corresponde, de forma exclusiva, a la dirección de la empresa, cuyo desarrollo llevará a cabo a través del ejercicio regular de sus facultades de gestión económica y técnica, de dirección y de control del trabajo, así como a través de las órdenes que se cursen para la realización de las actividades laborales.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar un nivel adecuado de productividad y rentabilidad, basada en la óptima utilización de los recursos humanos y materiales. Es potestativa de la empresa la implantación de cuantos sistemas de gestión y producción, métodos o procesos de racionalización de secciones o departamentos, variación de puestos de trabajo, etc. que estimen convenientes, y, en general, la de cuantas medidas adicionales pudiera adoptar para alcanzar un adecuado progreso técnico y de gestión, siempre que tales medidas no se opongan a lo establecido en las disposiciones vigentes en la materia laboral.

Artículo 10. Criterios inspiradores de la organización del trabajo.

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La mejora del rendimiento de la organización.
- b) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad.
- c) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo, desplazamientos y traslado que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo con las condiciones pactadas en este Convenio.
- d) La racionalización de los procesos operativos, así como la realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones del personal, cambio de funciones, calificación profesional, retribuciones, etc.
- e) La evaluación del desempeño.
- f) La valoración de los puestos.

g) El establecimiento de medidas necesarias que permita realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

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

Sección II. Clasificación Profesional.

Artículo 11. Clasificación Profesional.

La clasificación profesional se fundamenta en grupos profesionales.

Se define el grupo profesional como aquella parte organizativa de la empresa que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan.

El grupo profesional es, por tanto, una forma de clasificación que agrupa de manera homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas, la experiencia adquirida y demostrada, así como el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional de trabajo a desempeñar por el empleado.

En función de las aptitudes profesionales, titulares y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, cuatro Grupos Profesionales y los contenidos específicos que los definen. Este sistema está configurado por cuatro grupos profesionales: Personal directivo, titulado y técnico; personal administrativo y técnico; mandos intermedios y personal operativo y cada uno de ellos, por tres niveles, estableciéndose con carácter general los siguientes elementos definidores:

- Conocimiento y experiencia.
- Iniciativa.
- Autonomía en el desempeño de tareas.
- Responsabilidad.
- Resolución de problemas.
- Mando.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas.

Artículo 12. Grupo Profesional de Personal Operativo Servicios Externos.

a) Definición del grupo: Los trabajadores integrados en este grupo profesional realizan la ejecución de toda la actividad operativa entre las que se encuentran a título orientativo las de servicios auxiliares y de control en los diferentes centros de trabajo o locales asignados por el cliente para cada evento. Controlando las entradas y salidas, recepción de clientes, información de accesos, exigencia cumplimiento de normas propias del establecimiento, control de eventos.

También se encuadran dentro de este grupo los trabajadores que realizan labores de acomodación, servicio de azafatas, taquilla, limpieza, mantenimiento y conducción.

Estas actividades operativas se desarrollarán de acuerdo con los programas existentes, así como con las directrices de los responsables, todo ello con el objetivo de asegurar y garantizar los estándares de calidad y correcto cumplimiento de las actividades de la empresa.

Se consideran encuadradas dentro del presente grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

- Peones.
- Almaceneros.
- Mozos.
- Reponedores.
- Mensajeros.
- Auxiliares de control.
- Taquilleros.
- Azafatas.
- Controladores de acceso.
- Ordenanzas.
- Acompañantes de artistas.
- Auxiliares de Limpieza.
- Conductores.

- Recepcionistas.
- Auxiliares de acomodación.

b) Funciones generales:

- Control de entradas y salidas ordinarias de los clientes.
- Recepción de clientes.
- Personal ubicado en accesos de públicos, zonas restringidas, acotadas o delimitadas.
- Ejecución de procesos operativos auxiliares.
- Servicios de control.
- Mantenimiento de instalaciones.
- Servicios de acomodadores.
- Atención del servicio de taquilla.
- Información y atención al público.
- Labores de manipulación.
- Carga y descarga.
- Reposición de mercancías, realizadas manualmente o con máquinas de manejo sencillo (carretilla, traspalés, etc.).
- Información, acompañamiento y guía en conferencias, recepciones, etc.
- Entrega y recogida de documentación (realizadas dentro y fuera de las instalaciones).
- Etc.

Artículo 13. Grupo Profesional Personal Administrativo.

a) Definición del Grupo: Las funciones profesionales que realizan los trabajadores adscritos a este grupo son aquéllas vinculadas a tareas de carácter administrativo de acuerdo con directrices, procedimientos y procesos definidos que se orientan al aseguramiento de un adecuado y correcto tratamiento y control de la información.

Se consideran encuadradas dentro del presente grupo profesional las siguientes



categorías profesionales:

- Jefe Administrativo.
- Oficial 1ª Administrativo.
- Oficial 2ª Administrativo.
- Auxiliar Administrativo.

b) Funciones generales:

- Gestiones vinculadas a los procesos administrativos propios de la organización.
- Introducción y gestión de datos en los correspondientes sistemas informáticos.
- Realización de análisis y estadísticas.
- Realización de documentos e informes.
- Tareas de archivo.
- Atención telefónica.
- Servicio a clientes.
- Recepción.

Artículo 14. Grupo Profesional Técnicos Titulados.

a) Definición del Grupo: Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores y que se encuadren dentro de este Grupo Profesional se caracterizarán por la realización de tareas de soporte técnico especializado tanto a los procesos productivos, comerciales y/o de gestión de la empresa y a cualesquiera otros en los que sea necesario una cualificación técnica especial y de soporte con el fin de colaborar a la consecución de resultados en las mejores condiciones de calidad y plazo.

Se consideran encuadradas dentro del presente Grupo Profesional las siguientes categorías profesionales:

- Titulado de grado superior.
- Titulado de grado medio.
- Técnico comercial.
- Inspector.



b) Funciones Generales:

- Planificación de actividades.
- Análisis de procesos.
- Elaboración de trabajos cualificados.
- Cumplimentación y control de información.
- Participación en proyectos específicos.
- Soporte técnico especializado.
- Responsabilidades, en su área de influencia.

Artículo 15. Grupo Profesional de Mandos.

a) Definición del grupo: La función profesional del personal que se encuadra dentro de este grupo se caracteriza por el desempeño profesional dentro de los siguientes parámetros:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo realizan tareas con responsabilidad de mando con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como con autonomía dentro del proceso.

Actividades como planificación, programación, coordinación y supervisión de todos aquellos procesos bajo su dependencia y aquéllos que forman parte del proceso logístico de la empresa. Toda esta actividad es llevada a cabo bajo las directrices de los supervisores y en coherencia con los planes y programas puestos en marcha por la organización. El objetivo básico de esta función profesional es garantizar el correcto desarrollo y funcionamiento de la organización, en su faceta de responsabilidad, y todo ello dentro de los más adecuados parámetros de productividad, seguridad, calidad, plazos entre otros y mediante la adecuada y óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

Se consideran encuadradas dentro del presente grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

- Director General.
- Director de RR.HH.
- Director Comercial.
- Encargado General.



- Encargado de Centro.
- Jefe Servicios.
- Jefe de Grupo o Equipo.
- Supervisor.
- Coordinador.

b) Funciones generales:

- Planificación y/o programación de trabajos y actividades.
- Supervisión y control de procesos, personas y medios materiales.
- Coordinación de unidades organizativas.
- Elaboración de informes.
- Supervisión de la ejecución de trabajos.
- Control y coordinación de trabajos de las empresas externas.
- Responsabilidad en su área de influencia de las cuestiones de Seguridad y Salud Laboral.
- Soporte técnico especializado.

Capítulo IV. Contratación.

Artículo 16. Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 12 y siguientes:

Grupo de Operaciones: 2 meses.

Grupo Administración: 2 meses.

Grupo de Técnicos: 6 meses.

Grupo de Mandos: 2 meses.

La situación de Incapacidad Temporal, de Riesgo durante el Embarazo, Maternidad/Paternidad y Adopción o acogimiento que afecte a los trabajadores, interrumpirá el cómputo del periodo de prueba, reanudándose una vez finalizada





tales situaciones, pero en ningún caso, estas interrumpirán el cómputo del tiempo del contrato.

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir indemnización compensatoria alguna.

Artículo 17. Cese voluntario.

a) El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito, con un mínimo de 15 días de antelación.

b) El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación el importe de salario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 18. Modalidades de contratación.

1. La empresa podrá utilizar las modalidades de contratación que la Ley establece, quedando obligada a garantizar las condiciones mínimas, tanto económicas como laborales que aquí se establecen. El personal eventual con cualquier tipo de contrato al servicio de la empresa y el que se admita durante la vigencia de este Convenio, tendrá derecho a las retribuciones asignadas a su Grupo y categoría e igualmente tendrá derecho a percibir, proporcionalmente a los días trabajados durante el año, las gratificaciones extraordinarias, así como las vacaciones. La empresa está obligada a preavisar con escrito y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes a la terminación de cualquier contrato de duración determinada. El incumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a reclamar como pago tantos días como no hayan sido preavisados por la empresa, que se pagará junto con la liquidación.

Artículo 19. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de doce meses, dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzca dichas causas.

2. En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga puedan exceder de dicha duración máxima.

Artículo 20. Contrato por obra o servicio determinado.

a) Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo dentro de la actividad normal de la empresa y en el que se harán constar las siguientes circunstancias: El carácter de la contratación; la fecha de inicio del contrato y la identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

Para los trabajadores contratados para una obra o servicios de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o período de tiempo para los que fueron expresamente contratados. No podrá ser invocada la terminación del contrato hasta la finalización de la obra o servicio, salvo en aquellos supuestos en que la terminación de la obra o servicio sea gradual.

b) A los efectos previstos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los trabajos o las campañas específicas, dentro de la actividad y tareas ligadas a contrato mercantil, espectáculos, ferias, exposiciones o servicios propios a terceros, y aquellas otras tareas comerciales o servicios logísticos que presenten perfiles propios y concretos del resto de la actividad.

c) Conforme a la Ley 35/2010 se fija una duración máxima de 4 años.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

1. Cuando se finalice o ejecute la obra o servicio.
2. Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que fuere la causa de resolución.

Artículo 21. Contratos formativos. Contratos para la Formación y Contratos en Prácticas.

1. Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que regula este tipo de contratación.

Artículo 22. Contratos a tiempo parcial.

1. En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en su normativa reguladora. Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado. El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas,

tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo completo de igual función y categoría.

Artículo 23. Indemnización fin contrato.

A la finalización de los contratos de duración determinada por obra o servicio determinado o eventual por circunstancias de la producción, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de acuerdo con lo establecido en la Ley 35/2010 de Reforma Laboral.

Capítulo V. Tiempo de trabajo.

Sección I. Jornada Laboral Ordinaria.

Artículo 24. Jornada máxima ordinaria.

1. La jornada de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, será de 1826 horas anuales de trabajo efectivo, de 164 horas en cómputo mensual y 40 horas semanales. En todos los supuestos de lunes a domingo, pudiendo ser la jornada continuada o partida. No obstante, la empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

2. Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, y en atención a las necesidades del servicio, podrán establecerse diferentes horarios entre las cero y las veinticuatro horas del día, de lunes a domingo.

Artículo 25. Disposiciones Comunes.

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 15 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo, siempre que la jornada de trabajo sea superior a 6 horas diarias ininterrumpidas, el cual se disfrutará en los horarios que establezca la empresa para el desayuno.

2. Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas.

Sección II. Horas extraordinarias.

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social solidaria conducente a la supresión de horas extraordinarias. Por ello acuerdan, reducir al mínimo imprescindible las horas extraordinarias, ajustándose a los siguientes criterios:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen

sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, o de ciclo inferior en su distribución semanal si dicha jornada se hubiese convenido y así aparece en los calendarios laborales. Se prohíbe la realización de horas extraordinarias que no tengan el carácter estructural o de fuerza mayor.

2. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se realizarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en los casos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

3. Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.

4. A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas contempladas en los apartados segundo y tercero se registrarán por lo dispuesto en la legislación vigente.

5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará mensualmente, entregando copia del resumen mensual al personal en el parte correspondiente, así como a la representación de los trabajadores.

6. Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción. Una hora de descanso por cada hora de trabajo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan, y dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las mismas.

7. El valor de la hora extraordinaria para cada Grupo y categoría se corresponde con el valor de una hora ordinaria.

Sección III. Vacaciones anuales.

Artículo 27. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán por años naturales de un período de vacaciones de 30 días naturales retribuidos o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa, a razón de Salario Base.

Podrán partirse en dos períodos de 15 y 15 días respectivamente, y siempre respetando las necesidades de servicio de la empresa, salvo acuerdo entre la empresa y el trabajador que establezca otro modo de distribución de las vacaciones.

Debido a la particularidad de la actividad de la empresa se acuerda por ambas partes que las mismas no puedan ser disfrutadas en el período comprendido entre



el 01 de junio al 31 de agosto, salvo casos excepcionales previa autorización de la empresa.

Sección IV. Licencias.

Artículo 28. Permisos retribuidos.

1. De acuerdo con el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 2 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.

c) 1 día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado I del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

2. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre 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.

La concreción horario y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Capítulo VI. Movilidad.

Artículo 29. Movilidad funcional.

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como límite para la misma, lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

3. La realización de funciones de superior o inferior grupo, se hará conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores y lo establecido en el presente Convenio Colectivo.



Artículo 30. Trabajos con funciones de grupo superior.

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, del representante legal de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el cambio de grupo, con el límite máximo de seis meses.

5. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor del trabajador sustituido, en los que la sustitución comprenderá el límite de doce meses.

Artículo 31. Trabajos con funciones de grupo inferior.

1. La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo al representante legal de los trabajadores, si lo hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará al representante de los trabajadores, periódicamente.

3. Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

Capítulo VII. Estructura salarial.

Artículo 32. Estructura Salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base y los Complementos del mismo.

Artículo 33. Salario Base Grupo.

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos y será, para cada año y categoría profesional, el que figura en la Tabla Salarial que, como Anexo I, se adjunta al presente convenio colectivo formando parte integrante del mismo.

Aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio, perciban en concepto de salario base cantidades superiores a las reconocidas en la Tabla Salarial a que se refiere el párrafo anterior, la diferencia en más, tendrá, a título exclusivamente personal, el carácter de complemento «ad personam», a que se refiere el artículo 6.º de este Convenio.

El Salario Base contenidos en las tablas salariales será el correspondiente al año 2012, y será revisado para periodos sucesivos, durante la vigencia del Convenio Colectivo, en un aumento salarial igual al incremento experimentado por el índice de precios al consumo correspondiente al ejercicio anterior al de su aplicación.

Artículo 34. Complementos Salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

Artículo 35. Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias, que se llamarán de verano y navidad y se abonarán a razón de 30 días de Salario Base.

El período de devengo de cada una de ellas será anual y proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la empresa, percibiéndose en su totalidad por un año de servicio en la misma.

**Dichas gratificaciones se abonarán:**

Verano: 30 de junio.

Navidad: 31 de diciembre.

No obstante lo anterior, la empresa y los trabajadores, de común acuerdo, podrán acordar el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Artículo 36. Conceptos extrasalariales e indemnizatorios y asistenciales.

1. Plus de Transporte: Todo el personal afectado por el presente convenio, en concepto de desplazamiento al Centro de Trabajo, tendrá derecho a percibir, por día, una compensación por transporte que se fija igual para todos los grupos profesionales, en las siguientes cantidades: Este concepto tiene la condición de suplido de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, y en su consecuencia está exento de cotización de acuerdo con los límites legalmente establecidos.

Período	Plus Transporte Día
2012	1,80 €
2013	1,85 €

Para años sucesivos, durante la vigencia del Convenio Colectivo, estos valores variarán en función al incremento experimentado por el índice de precios al consumo correspondiente al ejercicio anterior al de su aplicación.

2. Desplazamientos: Gastos de locomoción y dietas: Cuando, por necesidades del servicio, el trabajador se desplace fuera del que es su centro de actividades y, de acuerdo con la empresa, utilice vehículo propio, la empresa le compensará abonándole la cantidad de 0,12 € por kilómetro recorrido.

Cuando, por necesidades del servicio, el trabajador deba desplazarse a un municipio distinto de aquel donde radique su centro de actividades y también de aquel que constituya su domicilio habitual y que no tenga la condición de traslado del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores; la empresa le compensará por los gastos normales de manutención y estancia. Esta compensación se podrá llevar a cabo -a elección de la empresa- de una de las maneras siguientes:

1. Facilitando al trabajador, dependiendo de lo que en cada caso proceda, el almuerzo, la cena, el alojamiento y el desayuno.



2. Abonando al trabajador, dependiendo de lo que en cada caso proceda, las siguientes dietas diarias:

Tipo de Dieta	Importe
Almuerzo	7,50 €
Cena	7,50 €
Alojamiento y desayuno	30 €

3. Estableciendo un sistema de gastos a justificar, en sustitución de las dietas previstas en el punto anterior, por unos importes mínimos legales al importe de esas dietas.

4. Con cualquier sistema mixto de los tres anteriores.

En general, siempre que sea posible, la empresa realizará las gestiones necesarias para abonar al trabajador las percepciones por gastos de locomoción y dietas o, en su caso, un adelanto suficiente para una posterior justificación de gastos, antes de que se efectúe el gasto.

Capítulo VIII. Acción social.

Artículo 37. Complemento por accidente.

Al personal afectado, en el supuesto de accidente laboral, se le complementará desde el primer día de baja hasta el 100% del salario real, excluidos conceptos extrasalariales, con un máximo de doce meses.

Capítulo IX. Régimen disciplinario.

Artículo 38. Disposiciones generales.

1. La empresa podrá sancionar, como falta laboral, las acciones y omisiones culpables de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan un incumplimiento contractual de sus deberes laborales, y de acuerdo con la graduación de las faltas que se establecen en los siguientes artículos.

Artículo 39. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo de hasta tres ocasiones en un período de un mes.

b) La inasistencia injustificada de un día al trabajo en el período de un mes.



- c) No notificar con carácter previo, o en su caso, dentro de las 24 horas siguientes, la inasistencia al trabajo, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo podido hacer.
- d) El abandono del servicio o del puesto de trabajo sin causa justificada por períodos breves de tiempo.
- e) Los deterioros leves en la conservación o en el mantenimiento de los equipos y material de trabajo de los que se fuera responsable.
- f) La desatención o falta de corrección en el trato con los clientes o proveedores de la empresa.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, siempre que éstos puedan ocasionar algún tipo de conflicto o perjuicio a sus compañeros o a la empresa.
- h) Todas aquellas faltas que supongan incumplimiento de prescripciones, órdenes o mandatos de un superior en el ejercicio regular de sus funciones, que no comporten perjuicios o riesgos para las personas o las cosas.
- i) La inasistencia a los cursos de formación teórica o práctica, dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin la debida justificación.
- j) Discutir con los compañeros/as, con los clientes o proveedores dentro de la jornada de trabajo.
- k) No estar en perfecto estado de aseo en su puesto de trabajo, según las directrices marcadas por la empresa en su régimen interno de comportamiento personal (afeitado, pelo cortado, etc.).

Artículo 40. Faltas graves.

Son faltas graves las siguientes:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de cinco ocasiones en el período de un mes.
- b) La inasistencia no justificada al trabajo de dos a cuatro días, durante el período de un mes. Bastará una sola falta al trabajo cuando ésta afectara al relevo de un compañero/a o si como consecuencia de la inasistencia se ocasionase perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) El falseamiento u omisión maliciosa de los datos que tuvieran incidencia tributaria o en la Seguridad Social.
- d) Entregarse a juegos o distracciones de cualquier índole durante la jornada de





trabajo.

e) La desobediencia a las órdenes o mandatos de las personas de quienes se depende orgánicamente en el ejercicio regular de sus funciones, siempre que ello ocasione o tenga una transcendencia grave para las personas o las cosas.

f) La falta de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo y siempre que previamente hubiera mediado la oportuna advertencia por parte de la empresa.

g) Suplantar a otro trabajador/a alternando los registros y controles de entrada o salida al trabajo.

h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para la empresa o las cosas.

i) La realización sin previo consentimiento de la empresa de trabajos particulares, durante la jornada de trabajo, así como el empleo para usos propios o ajenos de los útiles, herramientas, maquinaria o vehículos de la empresa, incluso fuera de la jornada de trabajo.

j) La reincidencia en la comisión de falta leve aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre y habiendo mediado sanción.

Artículo 41. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves las siguientes:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en más de seis ocasiones durante el período de tres meses, o bien más de doce en seis meses.

b) La inasistencia al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros/as de trabajo como a la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá que existe infracción laboral, cuando encontrándose en bajo el trabajador/a por cualquiera de las causas señaladas, realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También tendrá la consideración de falta muy grave toda manipulación efectuada para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

e) El abandono del servicio o puesto de trabajo sin causa justificada aún por breve tiempo, si a consecuencia del mismo se ocasionase un perjuicio considerable a la empresa o a los compañeros de trabajo, pusiese en peligro en peligro la





seguridad o fuese causa de accidente.

f) El quebrantamiento o violación de los secretos de obligada confidencialidad de la empresa.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a sus superiores o a los familiares de estos, así como a sus compañeros/as de trabajo, proveedores y clientes de la empresa.

j) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que las faltas se cometan en el período de dos meses y haya mediado sanción.

k) La desobediencia a las órdenes o mandatos de sus superiores en cualquier materia de trabajo, si implicase perjuicio notorio para la empresa o sus compañeros/as de trabajo, salvo que sean debidos al abuso de autoridad. Tendrán la consideración de abuso de autoridad, los actos realizados por directivos, jefes o mandos intermedios, con infracción manifiesta y deliberada a los preceptos legales, y con perjuicio para el trabajador/a.

l) La embriaguez o el estado derivado del consumo de drogas en el trabajo.

Artículo 42. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1.1. Por faltas leves.

a) Apercibimiento escrito.

b) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

1.2. Por faltas graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes.

b) Suspensión para participar en los procedimientos de promoción en el período de los tres años siguientes a la sanción.

1.3. Por faltas muy graves.

a) Suspensión de empleo y sueldo de más de un meses hasta setenta y cinco días.



b) Despido.

2. Todas las sanciones se notificarán mediante escrito motivado y comunicándose por escrito, al mismo tiempo, a la representación del personal.

Prescripción:

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, todo ello a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todos los casos, a los seis meses de haberse cometido. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, mientras que la duración de éste en su conjunto no supere el plazo de seis meses, sin mediar culpa de la persona expedientada.

Capítulo X. Formación y perfeccionamiento profesional.

Artículo 43. Formación y perfeccionamiento profesional.

1. Las partes firmantes del presente Convenio coinciden en señalar que la formación constituye un elemento fundamental en la gestión de los recursos humanos de la empresa y es instrumento para alcanzar los objetivos de permanente adecuación y adaptación de los empleados a los requerimientos de la prestación de servicios, constituyendo, asimismo, un medio fundamental para la formación y la carrera profesional. Por ello la formación ha de abordarse de forma sistemática constituyendo un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal.

2. Para llevar a cabo los fines antedichos, las partes se comprometen a procurar la permanente adecuación y adaptación del personal a las exigencias profesionales necesarias para la eficaz prestación de los servicios, a mejorar la motivación y el rendimiento de la formación mediante la adecuada evaluación de las actividades formativas y a favorecer la carrera profesional mediante cursos de formación en los términos que sean regulados en la formación competencial del análisis y descripción de los puestos de trabajo.

Capítulo XI. Protección de la seguridad y salud laboral del personal.

Artículo 44. Actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

1. La empresa está obligada a promover, formular y poner en aplicación una adecuada política de prevención de riesgos laborales en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación del personal en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, especialmente cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo o se precise aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales susceptibles de ocasionar riesgos para el propio trabajador/a, para sus compañeros/as o terceras personas. El personal está obligado a seguir

dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con el correspondiente descuento, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

Artículo 45. Participación en materia de seguridad y salud laboral.

1. El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma.

2. El derecho de participación mencionado se ejercerá de acuerdo con lo previsto en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 46. Vigilancia de la salud.

1. La empresa garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para sí misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal.

No obstante lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Capítulo XII. Representación sindical.



Artículo 47. Condiciones sindicales.

1. Los trabajadores, previa comunicación escrita a la Dirección de la empresa, quién deberá autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la empresa, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

2. Los Delegados de Personal dispondrán durante la vigencia de este Convenio para el ejercicio de sus funciones representativas un crédito mensual de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

Disposición final única.

En todo lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se aplicará lo establecido en las disposiciones en vigor y de general aplicación.



ANEXO I

TABLAS SALARIALES 2012 CONVENIO GLOBAL CONTROL
AUXILIAR DE SERVICIOS, S.L.

Grupo Profesional Personal Operativo Servicios:

	Salario Base Mes	Salario Base Anual
- Auxiliares de Control	661,00 €	9.254,00 €
- Peones	661,00 €	9.254,00 €
- Almaceneros	661,00 €	9.254,00 €
- Mozos	661,00 €	9.254,00 €
- Reponedores	661,00 €	9.254,00 €
- Mensajeros	661,00 €	9.254,00 €
- Auxiliar Acomodación	661,00 €	9.254,00 €
- Taquilleros	661,00 €	9.254,00 €
- Azafatas	661,00 €	9.254,00 €
- Portero discoteca	661,00 €	9.254,00 €
- Ordenanzas	661,00 €	9.254,00 €
- Auxiliares de Limpieza	661,00 €	9.254,00 €
- Recepcionista	661,00 €	9.254,00 €
- Acompañante de artistas	670,00 €	9.380,00 €
- Conductor	670,00 €	9.380,00 €

Grupo Profesional Personal Administrativo:

	Salario Base Mes	Salario Base Anual
- Jefe Administrativo	890,00 €	12.460,00 €
- Oficial 1º Administrativo	820,00 €	11.480,00 €
- Oficial 2º Administrativo	760,00 €	10.640,00 €
- Auxiliar Administrativo	720,00 €	10.080,00 €

Grupo Profesional Técnicos Titulados.

	Salario Base Mes	Salario Base Anual
- Titulado de grado superior	1.100,00 €	15.400,00 €
- Titulado de grado medio	986,00 €	13.804,00 €
- Técnico comercial	950,00 €	13.300,00 €
- Inspector	950,00 €	13.300,00 €

Grupo Profesional de Mandos.

	Salario Base Mes	Salario Base Anual
- Director General	1.350,00 €	18.900,00 €
- Director de RR.HH.	1.200,00 €	16.800,00 €
- Director Comercial	1.200,00 €	16.800,00 €
- Encargado General	950,00 €	13.300,00 €
- Encargado de Centro	910,00 €	12.740,00 €
- Jefe Servicios	980,00 €	13.720,00 €
- Jefe de Grupo o Equipo	870,00 €	12.180,00 €
- Supervisor	850,00 €	11.900,00 €
- Coordinador	850,00 €	11.900,00 €

Segundo. Presentación a la autoridad laboral: De mutuo acuerdo entre ambas partes, se designa a don Juan Moscoso Jiménez, para que gestione la presentación



por los medios legales establecidos del presente Convenio Colectivo ante la autoridad laboral competente, a los efectos de registro, depósito y publicación del mismo en la forma que legalmente proceda, incluyendo la utilización para estos trámites de su Certificado Digital.

Tercero. Siendo las 21,30 horas, leído el texto de los presentes acuerdo, y hallados conformes, es firmado por duplicado ejemplar por las partes en el lugar y fecha al principio indicado, dando fe de todo ello el Secretario.

Por la representación empresarial: Antonio Bocanegra González, José Antonio Horrillo Ramírez; el Asesor de la Empresa, Juan Moscoso Jiménez; por la representación de los trabajadores: José María Campos Quiñones, Roque Gallego García.

