MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 11 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Clece, SA (servicios auxiliares).

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Clece, S.A.» (Servicios auxiliares) (Código de Convenio n.º 90100902012012) que fue suscrito con fecha 18 de mayo de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra por FES-UGT y la Federación de Actividades Diversas de CC.OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 11 de julio de 2012. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «CLECE, S.A.»

(SERVICIOS AUXILIARES) Y SUS TRABAJADORES

Base Documental sobre Negociación Colectiva
Unión General de Trabajadores de Andalucía

Artículo 1. *Ámbito funcional y objeto del Convenio.*

1. El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la Empresa «Clece, S.A.» y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

2. Las partes manifiestan expresamente que el presente convenio colectivo únicamente viene referido a los trabajadores adscritos a la actividad de Servicios Auxiliares, entendiendo por ellos aquellos que pertenecen a alguno de los sectores referidos a continuación y que carecen al momento presente de regulación convencional específica de cualquier ámbito, viniendo el presente convenio colectivo a colmar la laguna normativa existente.

3. Las partes por tanto dejan constancia expresa de que las tareas a regular no se encuentran, salvo error u omisión, afectadas por ningún otro convenio colectivo sectorial u otra norma reguladora, pactando expresamente que de ser así, les serian de aplicación las condiciones establecidas en los mismos.

4. Del mismo modo las partes pactan que en caso de que entrara en vigor un convenio colectivo sectorial de ámbito superior al de esta empresa que regule el mismo ámbito personal y funcional, de forma total o parcial, y bien sea en parte o en todo el territorio del Estado español, produciéndose de esta manera una concurrencia entre ambas normas, el presente texto se adecuará al nuevo convenio sectorial en el territorio afectado, manteniendo los trabajadores afectados todas las condiciones que mediante este convenio de empresa hubieran sido mejoradas respecto al nuevo en calidad «ad personam», fijando de esta manera una concurrencia no conflictiva. La comisión paritaria decidirá el convenio más favorable en caso de duda.

5. Asimismo no les será de aplicación el presente convenio colectivo a aquellos trabajadores que aún estando dentro del ámbito funcional de este convenio se les estuviera aplicando una regulación convencional especifica, aunque sea de un sector que en principio no les correspondería, con condiciones superiores a las de este convenio, los cuales seguirán rigiéndose durante su relación laboral por la citada regulación convencional y sus posteriores revisiones o renovaciones. Del mismo modo, no le será de aplicación a los trabajadores que se incorporaran al centro de trabajo donde sea de aplicación esa regulación convencional distinta con condiciones económicas y sociales superiores. En tal caso también les serian de aplicación las mismas condiciones que al resto. Tareas de regulación y control realizadas en las diversas fases y sectores del proceso.

Las funciones de los trabajadores de «Clece, S.A.» serían:

Actividades normales de envasado y etiquetaje.

Operaciones elementales de máquinas sencillas.

Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas que consistan en efectuar recados, transporte manual y similar.

Trabajos de telefonista / recepcionista.

Trabajos propios de Peón, esto es, tareas concretas que no supongan un trabajo calificado de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial colabore en funciones propias de este bajo su responsabilidad.

Prestación de servicios auxiliares en urbanizaciones, fincas urbanas y en general en toda clase de inmuebles y eventos por medio de ordenanzas, celadores o auxiliares de servicios, podemos citar: atención de los servicios de urgencia, prevención, centralita de teléfono; apertura, cierre y custodia de llaves; el encendido y apagado, manejo, entretenimiento y reparación de motores; instalaciones de calor, frío, electricidad de ascensores, conducciones de aguas, gas y otros suministros; sistemas de aparatos de prevención de incendios, lectura de contadores.

Servicios integrales de logística de mercancías tales como carga y descarga, transporte interno, distribución, control de existencias en almacenes y almacenamiento de todo tipo de mercancías excluidas las actividades sometidas a legislación especial.

Intervención en operaciones con materias primas, mercancías manufacturadas y suministros.

Cobros y cuadres de caja; confección, recogida y cobro de efectos y recibos y gestión de cobros.

Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionado.

Tareas menores de mantenimiento y reparación.

Tareas de lectura, control y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

Atención, reposición y mantenimiento de equipos, maquinaria y dispensadores de los productos mencionados.

Ensamblaje de materiales.

Conducción o conducción con reparto con permiso de conducir clase C, D o E, pudiendo combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o una unidad de producción.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos.

Tareas propias de Oficial de Primera con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trata, con capacidad para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo y orientando, a su vez, a los oficiales de segunda, tercera y demás.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*

El presente convenio colectivo afectará y consiguientemente, resultará de aplicación a todo el personal que preste servicios para la empresa «Clece, S.A.».

En todo el territorio nacional que presten sus servicios dentro de la rama de servicios auxiliares de la empresa, conforme al ámbito funcional del presente convenio colectivo y con las categorías, funciones y responsabilidades que el mismo recoge.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio colectivo entrará en vigor en el momento de su aprobación, finalizando su vigencia el día 31 de diciembre de 2012.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

La denuncia del presente convenio colectivo, una vez transcurrida la vigencia del mismo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con la legislación ordinaria, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia efectuada conforme al párrafo anterior, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar, antes del último trimestre de vigencia del convenio colectivo.

En caso contrario, se prorrogará éste de forma automática.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman o constituyen un todo orgánico indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente.

En consecuencia, la anulación, total o parcial, por la Jurisdicción competente o en su caso, por la Autoridad Laboral, de cualquiera de sus cláusulas determinará la nulidad radical de la totalidad del convenio, que dará lugar a la obligación de renegociar el pacto en su conjunto en el plazo de 1 mes desde la firmeza de la sentencia o resolución administrativa que determine aquélla.

Artículo 6. *Garantías personales.*

Se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores/as tengan reconocidas a la firma del presente Convenio, a título individual o colectivamente, como garantía ad personam, siempre que superen las establecidas en el presente Convenio Colectivo, si bien valoradas ambas en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por dos representantes de la parte social y dos de la Empresa.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente convenio o de cualquiera de sus artículos, clausulas o disposiciones, será preceptivo someter controversia a la comisión paritarias con carácter previo al ejercicio de acciones ante los tribunales de Justicia.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a sus miembros en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia, y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la comisión paritaria deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes en su sede para este primer año, la sede de la empresa sita en Avda. de Tenerife, 4 y 6, de San Sebastián de los Reyes.

En caso de que el informe recoja el acuerdo de la comisión paritaria, el mismo será vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo, o de no haberse podido emitir informe por falta de quórum, quedará expedita la vía judicial.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar los trabajadores/as vinculados al mismo a través de sus representantes y/o cualquiera de las partes firmantes.

b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a Organismos o Autoridades Públicas.

c) Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas del presente Convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el R.D. Ley 5/1979, de 25 de enero y normas concordantes.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por Ley corresponden a las Autoridades Administrativas y Judiciales.

Solución extrajudicial de conflictos.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión paritaria, como otras que surjan con las RLT de los centros y previa a cualquier acción de conflicto, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Organismo de Mediación de Conflictos de cada Comunidad Autónoma.

Artículo 8. *Organización del trabajo*.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la Legislación vigente, es facultad de la Dirección de la Empresa. La organización del trabajo comprende, a título ejemplificativo, las siguientes facultades:

1. La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador. 2. La adjudicación a cada trabajador de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.

3. La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.

4. La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para el servicio.

5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo que vengan exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas, siempre dentro de los límites establecidos en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y respetando los plazos y formalidades establecidos en el citado precepto.

6. La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes, con respeto en todo caso al grupo profesional del trabajador afectado.

7. La realización de modificaciones en los métodos de trabajo con cumplimiento en todo caso de las formalidades exigidas por la legislación vigente.

8. La asignación, si procede a juicio de la empresa, del medio de transporte que en su caso se precise para el desempeño de las funciones inherentes al puesto de trabajo. 9. La asignación de equipos de protección.

10. Y, en general, cualesquiera otras inherentes a la facultad de organización del trabajo.

Artículo 9. *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.

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.

Artículo 10. *Poder de dirección y nuevas tecnologías.*

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados, en su caso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado de cualquiera de los recursos informáticos puestos por el Empleador a su disposición –acceso a internet, correo electrónico, ordenador, etc.–, la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoria en el ordenador del empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respecto a la dignidad e intimidad del empleado.

Artículo 11. *Clasificación profesional.*

Los grupos profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos, no limitativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los 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 cometidos propios de su competencia profesional, y sin menoscabo de su dignidad profesional. En consonancia con la evolución del sector de las actividades en Servicios Auxiliares cabrá la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán encomendar a los trabajadores cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las funciones prevalentes de un determinado grupo, deberá ser remunerado con arreglo al nivel retributivo que a tal grupo se le asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior y el respeto a las titulaciones exigidas.

Artículo 12. *Grupos profesionales.*

Todos los trabajadores/as que desarrollen alguna de las actividades enunciadas en el Artículo 1 estarán clasificados en alguno de los grupos que se enuncian.

Grupo Profesional 1.

Criterios generales.

Se incluyen las tareas que se realizan con un alto grado de dependencia necesitando preferentemente esfuerzo físico y no requiriendo una formación específica. Su actividad se refiere a cuestiones elementales del oficio designado. Titulación equivalente a Graduado Escolar o similar.

Actividades.

En este nivel profesional se incluyen las siguientes actividades a título de ejemplo:

Actividades normales de envasado y etiquetaje.

Operaciones elementales de máquinas sencillas.

Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples.

Tareas que consistan en efectuar recados, transporte manual y similar.

Trabajos de telefonista / recepcionista.

Trabajos propios de Peón, esto es, tareas concretas que no supongan un trabajo calificado de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial colabore en funciones propias de este bajo su responsabilidad.

Servicios integrales de logística de mercancías tales como carga y descarga, transporte interno, distribución, lectura de contadores, gestión de archivos, control de existencias en almacenes y almacenamiento de todo tipo de mercancías excluidas las actividades sometidas a legislación especial.

Intervención en operaciones con materias primas, mercancías manufacturadas y suministros.

Grupo Profesional 2.

Criterios generales.

Se incluyen las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con exigencia de conocimientos profesionales de

carácter elemental y un período breve de adaptación y aquellas tareas consistentes en la ejecución de operaciones con conocimientos profesionales y aptitudes prácticas pero estando limitada su responsabilidad por una supervisión directa o por sistema establecido. Titulación: Formación Profesional 1 o equivalente.

Actividades.

En este nivel profesional se incluyen las siguientes actividades a título de ejemplo:

Prestación de servicios auxiliares en urbanizaciones, fincas urbanas y en general en toda clase de inmuebles y eventos por medio de ordenanzas, celadores o auxiliares de servicios entre los que podemos citar: atención de los servicios de urgencia, prevención, centralita de teléfono; apertura, cierre y custodia de llaves; el encendido y apagado, manejo, entretenimiento de motores; sistemas de aparatos de prevención de incendios.

Instalaciones de calor, frío, electricidad de ascensores, conducciones de aguas, gas y otros suministros;

Cobros y cuadres de caja; confección, recogida y cobro de efectos y recibos y gestión de cobros.

Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionado.

Tareas menores de mantenimiento y reparación.

Tareas de lectura, control y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.

Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

Atención, reposición y mantenimiento de equipos, maquinaria y dispensadores de los productos mencionados.

Ensamblaje de materiales.

Grupo Profesional 3.

Criterios generales.

Aquellas tareas que supongan trabajos de ejecución autónoma habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo su supervisión, la responsabilidad de los mismos. Titulación orientativa: Formación Profesional 2, formación equivalente o con experiencia que le capacite.

Actividades.

En este nivel profesional se incluyen las siguientes actividades a título de ejemplo:

Conducción o conducción con reparto con permiso de conducir clase C, D o E, pudiendo combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías.

Tareas de regulación y control realizadas en las diversas fases y sectores del proceso.

Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o una unidad de producción.

Tareas de confección y desarrollo de proyectos.

Tareas propias de Oficial de Primera con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trata, con capacidad para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo y orientando, a su vez, a los oficiales de segunda, tercera y demás

Artículo 13. *Contratación.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

Artículo 14. *Periodo de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, cuya duración no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados del grupo profesional 4, ni de un mes para los demás trabajadores del resto de grupos.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas o idénticas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 15. *Cese voluntario.*

El trabajador con contrato superior a un año (1 año) que se proponga cesar voluntariamente en la Empresa, habrá de comunicarlo por escrito a la Dirección de la misma, con una antelación de quince días (15días) a la fecha de dicho cese.

El incumplimiento de dicho preaviso, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso.

Igualmente, el incumplimiento por parte del empresario de preavisar con la misma antelación, obligará a éste al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso, siempre que el contrato de trabajo sea superior a un año (1 año), salvo contratos de interinidad, despidos u otras causas similares.

Artículo 16. *Formación.*

La empresa promoverá, en la medida de sus posibilidades, la formación entre sus empleados. Dicha formación, sin perjuicio de los poderes de dirección y organización de la Empresa, tendrá como objetivos, entre otros, facilitar eventuales promociones y ascensos de los empleados y mejorar el potencial y desempeño de los trabajadores en el desarrollo de sus puestos trabajo.

Artículo 17. *Excedencias.*

La excedencia voluntaria será concedida por la dirección de la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que lo solicite, que habrá que hacerlo con un preaviso de 15 días al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para el derecho de dicha excedencia, el haber alcanzado en la empresa una antigüedad mínima de un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

En caso de que la solicitud sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, deberá presentarse con un mínimo de un mes antelación a su vencimiento. Sí el trabajador no preavisara en el plazo indicado se le tendrá por desistido de la relación laboral.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo 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.

Las excedencias forzosas tendrán reserva del puesto de trabajo incorporándose al mismo una vez preavisado con un mes de antelación.

Artículo 18. *Dietas y desplazamientos.*

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 al correspondiente plus de distancia y transporte pactado.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la actividad, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa que procederá a la distribución de su personal de manera racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad, o bien, concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que estén comunicadas por transporte público.

Cuando un trabajador sea desplazado fuera de la localidad para la que ha sido contratado tendrá derecho al percibo de dietas, siempre que exista una distancia mínima de 50 kilómetros.

El importe de las dietas será el establecido en la tabla adjunta al texto del presente convenio colectivo.

En estos casos el desplazamiento en vehículo particular dará derecho al cobro de 19 céntimos de euro/kilómetro.

Si se realiza en transporte público se percibirá el importe del billete. La empresa decidirá si para cada desplazamiento el empleado debe utilizar transporte público o de empresa.

Los importes económicos señalados en el párrafo anterior comienzan a devengarse desde que se sale de la localidad para la que ha sido contratado.

La asignación de vehículo en ningún caso comportará condición más beneficiosa.

Artículo 19. *Jornada anual.*

Se establece una jornada anual de 1.826 horas de prestación efectiva de trabajo y de distribución irregular a lo largo del año. De las horas anuales, 150 de las mismas, podrán distribuirse de manera irregular a lo largo del año.

En atención a las especiales circunstancias del servicio a realizar la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, incluidos los festivos íntersemanales, con los descansos legalmente establecidos.

Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose por tal, el instante en que el trabajador deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo dentro de la jornada laboral.

En jornadas completas continuas de 8 horas, o de 6 horas continuas en jornadas partidas, se tendrá derecho a un descanso para bocadillo de 15 minutos que se consideraran de trabajo efectivo.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la Dirección de la empresa podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas respetando los descansos mínimos contemplados en la ley. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 1 día de asuntos propios retribuido. El disfrute del día de asuntos propios, se efectuará respetando las siguientes condiciones:

No se acumulará a vacaciones.

El disfrute de este día, se pactará entre empresario y trabajador. De no haber acuerdo, será el trabajador quien elija el día de disfrute con las reglas siguientes:

El disfrute de este día deberá ser preavisado con una antelación mínima de cinco días.

Sólo se podrá hacer uso simultáneo de este día, conforme a la siguiente escala, referida tanto a la plantilla del centro (lugar de trabajo como del turno):

Hasta seis trabajadores: un trabajador.

De uno a quince trabajadores: dos trabajadores.

De dieciséis a cuarenta trabajadores: tres trabajadores.

De cuarenta y uno a setenta trabajadores: cuatro trabajadores.

Más de setenta trabajadores: el 7 por 100 de la plantilla.

En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los trabajadores que lo hayan solicitado con antelación.

Artículo 20. *Calendario laboral.*

Se elaborará anualmente un Calendario laboral teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y su adaptación a los calendarios de los centros de las empresas contratantes de servicios.

Se elaborará en el primer trimestre del año y se expondrá en el tablón de anuncios de cada centro.

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

Artículo 21. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales consistirán en 30 días naturales por cada año de prestación de servicios o en su caso, la parte proporcional si el contrato tuviera una duración inferior al año. La distribución de las vacaciones entre la plantilla se adaptaran a las necesidades del cliente principal, pudiéndose disfrutar llegado el caso, durante todo el año.

Las personas con hijos en edad escolar, tendrán preferencia al disfrute de las mismas dentro de las vacaciones del calendario escolar.

No obstante, en los casos en que el trabajador preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el período vacacional, el descanso anual del trabajador deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquél se produzca.

En los casos en que no se haya completado el año se tendrá derecho a la parte proporcional.

Artículo 22. *Permisos.*

El trabajador, previo aviso y adecuada justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, 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 cuatro días. Se entenderá que hay desplazamiento cuando haya más de 200 Kilómetros.

3. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

4. Por las demás causas de disfrute previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

5. Un día por traslado de domicilio.

6. El tiempo indispensable de exámenes prenatales y preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Para los trabajadores inmigrantes: Cuando por cuestiones personales, el personal extranjero debe regresar a su país, se establece un permiso no retribuido de 4 días para el personal comunitario y de 8 para el personal no comunitario. Para este permiso es imprescindible justificar documentalmente la necesidad del mismo y la realización del viaje.

Artículo 23. *Régimen de faltas y sanciones.*

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente.

Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. La enumeración de faltas que se contienen en el presente título, se hace a título enunciativo, no excluyente, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la Normativa Laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en

la legislación general. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 24. *Graduación de las faltas.*

Se considerarán faltas:

a) Leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a 5 minutos dentro del período de 30 días.

2. Abandonar el servicio durante breve tiempo. Se considera breve hasta 10 minutos. Si como consecuencia del tal abandono se causara o hubiera podido causar a la empresa, al cliente o a un tercero perjuicio de carácter grave o muy grave la falta será asimismo grave o muy grave. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales, etc.

3. No justificar, suficientemente y/o en plazo, dentro de las 24 horas siguientes, la ausencia al trabajo.

4. Los pequeños descuidos y distracciones en la realización del trabajo. Si no fueran pequeños o aún siéndolo ello supusiera o pudiera suponer consecuencias de gravedad la falta se reputará grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

5. La inobservancia de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio o puesto impartidas por los mandos intermedios de «Clece, S.A.» todo ello en materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia o de importancia manifiesta la falta se considerará grave o muy grave. Dado que gran parte de los servicios prestados por el personal afectado por el presente Convenio se prestan en lugares de trabajo cuya titularidad no corresponde a «Clece, S.A.», las partes pactan que se considerará grave, de manera específica, el cumplimiento de instrucciones en materia de ejecución del servicio que sean impartidas por personal ajeno a «Clece, S.A.» y tendrán la consideración de muy graves las iniciativas que en materia laboral (disfrute de permisos retribuidos, vacaciones, etc.), sean adoptadas sin conocimiento de los mandos intermedios de «Clece, S.A.», bien por propia iniciativa del trabajador infractor, o bien en cumplimiento de directrices impartidas por personal ajeno a la empresa suscribiente.

6. La falta de aseo y limpieza personal, propios, del uniforme, ropa o equipos, ello de manera ocasional. Aspecto descuidado. No portar o la falta de utilización del

uniforme de trabajo parte de él.

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y demás circunstancias que afecten a la actividad laboral. Si se trata variaciones concernientes a autorizaciones o permisos de trabajo, podrá ser considerada, según los casos y gravedad, como graves o muy graves.

b) Graves.

1. Cometer una segunda falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, en el período de 90 días siempre que hubiera mediado sanción.

2. Más de tres y menos de 11 faltas de puntualidad con retraso superior a 5 minutos de los que al menos 8 de dichos retrasos estén dentro del período de 180 días.

3. No comunicar a «Clece, S.A.», con carácter previo, la ausencia al trabajo. No justificar la inasistencia después de las 24 horas siguientes a esta.

4. La falta injustificada al trabajo de hasta dos días en el período de 30 días. Será muy grave si la ausencia causara un perjuicio grave.

5. Abandono del servicio por más de 10 minutos y hasta 120 en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.
6. La suplantación de un compañero o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa.

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

8. La utilización indebida o inadecuada y por primera vez de materiales, útiles o medios o análogos siempre que no sea muy grave, en cuyo caso se considerará como tal.

9. Entrometerse en asuntos propios del cliente, su personal o visitas.

10. Los supuestos de gravedad referidos en el apartado a) de este precepto.

11. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo no muy grave para sí o para tercero.

12. No atender durante el período de disponibilidad el busca asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello sin perjuicio de lo establecido en la letra c) punto 10 siguiente.

c) Muy graves.

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de 9 meses, aunque sea de distinta naturaleza, y siempre que mediara sanción.

2. Más de 10 faltas de puntualidad con retraso superior a 5 minutos. Al menos 9 de ellas en el período de 180 días. Abandono del servicio por más de 120 minutos en una misma jornada.

3. La falta injustificada al trabajo de más de 2 días en el período de 180días.

4. La falsedad, transgresión de la buena fe contractual, deslealtad, fraude, abuso de confianza, el hurto, robo, apropiación, tanto a compañeros de trabajo como a terceros con motivo u ocasión de servicio. Se incluye la ocultación de materiales, utensilios, etc.

5. El realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de Incapacidad Temporal así como prolongar dicha situación indebidamente.

6. La embriaguez estando de servicio. La toxicomanía cuando repercuta negativamente en el servicio.

7. La violación del secreto de correspondencia u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente de circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.

8. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a los Superiores o familiares, así como a los compañeros de trabajo, a los clientes y al público en general.

9. El abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, independientemente del tiempo de abandono.

10. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo. Se incluye en el presente apartado el no atender durante el período de disponibilidad el busca asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello cuando lo anterior acontezca en más de una ocasión en el período de 60 días hábiles del empleado o cuando las consecuencias derivadas de lo anterior fueran de gravedad.

11. El abuso de autoridad. El trabajador que considere ha existido abuso de autoridad dará cuenta de ello, si lo desea a través de la representación social, a la dirección de personal, ello por escrito en que se indique, aparte de los hechos, los medios

de prueba al respecto. Recibido el escrito la dirección abrirá expediente notificando el resultado del mismo al interesado y a la mentada representación si aquella hubiera intervenido. El plazo de duración del expediente será, como máximo, de 15 días.

12. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada. Dormir durante la jornada de trabajo.

13. Pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.

14. La negativa expresa o tácita reiterada a justificar una o más inasistencias.

15. La negligencia o desidia en el suministro o elaboración de alimentos. No comunicar el mal estado apreciable de los alimentos.

16. La simulación de enfermedad o accidente.

17. La negativa a pasar revisiones médicas obligatorias en los términos del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.

18. Los supuestos muy graves referidos en el apartado a) de este precepto.

19. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. A estos efectos, se considerará falta muy grave, la desobediencia del trabajador de una orden directa, clara, precisa y concreta que le impartan sus superiores.

20. Permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado.

21. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para tercero. No utilizar o hacerlo indebidamente equipos, medios o procedimientos de protección.

22. No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículo de la empresa.

23. El acoso sexual laboral. Se considerará ilícito condicionar alguna decisión laboral a la aceptación de propuestas sexuales. Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad no permitiéndose ni tolerándose el mentado acoso en el trabajo. Las empleadas y empleados tienen derecho a presentar ante la dirección denuncias si aquel se produce. Para el tratamiento de las mismas se actuará con prontitud y seriedad y con respeto a los bienes jurídicos de todas las partes.

Artículo 25. *Sanciones.*

La Empresa podrá imponer las sanciones que a continuación se indican.

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

Artículo 26. *Cuota sindical.*

A petición escrita de los trabajadores la empresa se obliga a descontar de la nómina de éste y remitir a la cuenta del sindicado que indique la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se haga constar con claridad la orden de descuento. La central o sindicato al que pertenezca, la cuantía de la cuota mensual, así como el número de cuenta al que han de ser transferidas las correspondientes cantidades.

La empresa efectuará dichas detracciones hasta indicación del trabajador en contrario.

Artículo 27. *Salario base o retribución básica.*

Es la retribución fijada correspondiente a una actividad normal. Sus importes se enumeran por niveles en la tabla adjunta. Se abonará en catorce pagas, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 28. *Complemento de nocturnidad.*

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza y sin perjuicio de lo que más abajo se dirá, la retribución específica por nocturnidad, que lo será por día efectivamente

trabajado, será del 20 por 100 sobre el salario base día. No se pagará en vacaciones.

Ambas partes acuerdan que en cada caso y momento se podrá decidir por la empresa la compensación del tiempo empleado en el trabajo nocturno por descansos, según valor precio hora nocturna.

Artículo 29. *Suplidos.*

Plus transporte. Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso, siempre que exista transporte público. Su cuantía se establece en cómputo anual por once meses si bien se retribuye en catorce pagas a los exclusivos efectos de claridad. Se abonará en catorce pagas, salvo pacto individual en contrario.

Plus vestuario. Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador por limpieza, conservación y mantenimiento de vestuario y prendas de trabajo y vestir, y zapatos. Su cuantía en cómputo anual por once meses se retribuirá asimismo en catorce pagas a los exclusivos efectos de claridad. Se abonará en catorce pagas, salvo pacto individual en contrario.

La entrega lo será en depósito y se hará dos veces al año.

Respecto de los auxiliares de servicios, se les hará entrega de vestuario de tarea ordinaria y/o de tarea operativa adecuados en cada caso a las mismas.

Artículo 30. *Horas extraordinarias y horas complementarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo anterior. La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuirlas o compensarlas con descanso equivalente al precio hora extraordinaria. La empresa podrá exigir realizar hasta 80 horas extras al año.

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

a) Las necesarias por períodos puntas de producción y/o de prestación de servicios.

b) Las originadas por ausencias imprevistas.

c) Las derivadas de actuaciones urgentes.

d) Las derivadas de cambios de turno.

e) Las originadas por pérdidas imprevistas.

Lo anterior será siempre que no quepa razonablemente sustituir tales horas por la utilización de alguna de las distintas modalidades contractuales.

Respecto de las horas extraordinarias, motivadas por fuerza mayor, se estará a la normativa vigente en cada momento.

En cuanto a las horas complementarias, en contratos a tiempo parciales, se pacta que él % máximo sobre las ordinarias de trabajo contratadas es del 30 por 100 anual. Su distribución será libre para el empleador, a lo largo de todo el año.

En los contratos de trabajo o documento posterior, se podrá acordar la realización de horas complementarias por parte de los trabajadores indefinidos a tiempo parcial.

El número de horas complementarias pactadas podrá llegar al 60% de la jornada ordinaria contratada.

La realización de horas complementarias solo será obligatoria para el trabajador cuando se le preavise, por escrito, con siete días de antelación.

Las empresas habrán de certificar mensualmente a cada trabajador el número de horas complementarias realizadas.

Artículo. 31. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Se establecen dos pagas extraordinarias de igual importe que se devengan semestralmente.

Paga de verano: Se abonará en el mes de junio y antes del día 25. Los conceptos a abonar son los siguientes: Treinta días de salario base, plus transporte y plus vestuario.

Se devenga desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año.

Paga de navidad: Se abona en el mes de diciembre y antes del 25 de mismo mes. Los conceptos a abonar son los mismos que los de la paga de julio.

Se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.

Individualmente se podrá pactar que el abono de estos pagos extraordinarios sea prorrateado en doce mensualidades.

Artículo 32. *Distribución de retribuciones.*

Las retribuciones ordinarias, establecidas en las tablas, se fijan para jornada completa y se distribuirán en proporción a la en cada caso contratada con cada trabajador. Se consideran como de mínimos.

Artículo 33. *Complementos en los supuestos de incapacidad temporal.*

La empresa complementará el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la mutua de accidentes de trabajo en los siguientes supuestos:

Primero.

En el supuesto de accidente laboral, la empresa complementará desde el primer día de la baja, el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la mutua de accidentes de trabajo, hasta el 100 por 100 de la base mensual de cotización.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización. Se cobrará el 100% de la base de cotización, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días como máximo, aunque parte de dichos días se esté hospitalizado y otra parte no, pero en periodo de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen a establecer las medidas necesarias para reducir el absentismo laboral, a cuyo efecto se acuerda constituir un observatorio encaminado a conocer los factores motivadores de aquél, así como sus posibles soluciones.

Artículo 34. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario del mes en que se solicita, es decir, de la nómina de ese mes, de hasta el 90 por 100 aproximadamente de lo devengado hasta la fecha de la solicitud, ello siempre que lo haga por escrito presentado en la empresa antes del día 10 de cada mes

Artículo 35. *Orden de pago de la retribución*.

La orden de pago de la nómina se efectuará por meses vencidos antes del día 5 de cada mes.

Articulo 36. *Seguro de accidentes.*

Ambas partes acuerdan que la empresa concertará una póliza de seguro a favor de sus trabajadores de la división de Servicios Auxiliares por una cuantía de 25.000 Euros en caso de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez ocasionadas por accidente laboral o enfermedad profesional.

Artículo 37. *Representación sindical.*

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal, afectados por el presente convenio, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y del régimen disciplinario previsto en el presente convenio colectivo. Asimismo no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo afectado

por el presente convenio, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

1. Hasta cuarenta y nueve trabajadores, veinte horas.

2. De cincuenta a cien trabajadores, veinticinco horas.

3. De ciento uno a doscientos cincuenta, treinta horas.

4. De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta y cinco horas.

5. De quinientos un trabajadores en adelante, cuarenta horas.

Artículo 38. *Solución Extrajudicial de Conflictos.*

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución Extrajudicial de conflictos y el SIMA.

Todas las discrepancias que se produzcan en la aplicación o interpretación del presente convenio colectivo que no hayan podido ser resueltas en el seno de la Comisión Mixta Paritaria deberán solventarse, con carácter previo a una demanda judicial, de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo Interprofesional sobre la creación de un sistema de solución extrajudicial de conflictos de trabajo a través del SIMA.

Artículo 39. *Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.*

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, que entró en vigor el pasado día 24 de marzo de 2007. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de

discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.

Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

2. Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos sexos.

3. A los trabajadores incluidos en este convenio, será de aplicación el Plan de Igualdad de la compañía, incluido su procedimiento por acoso y estará afectado en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa.

Artículo 40. *Plan de Igualdad.*

La Dirección de la Empresa aplicara el Plan de Igualdad que ya tiene en marcha para el resto de trabajadores de la compañía, aplicándose, llegado el caso, el Procedimiento para el caso de denuncia o de supuesta situación de acoso.

A la RLT se le entregará copia del mismo para su participación.

Artículo 41. *Maternidad y excedencias.*

Excedencia maternal y para atención de familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadopción, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no

superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

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

La excedencia regulada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada de acuerdo a la ley.

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

El periodo en el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por el empresario. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicho periodo de reserva se extenderá a un máximo de 18 meses cuando se trate de familia numerosa.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional o categoría correspondiente.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo 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 periodo de suspensión, computándose desde la fecha del parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión, no se verá reducido, salvo que, una vez finalizada las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporase 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 periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido,

aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el supuesto de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 del estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción, acogimiento múltiples, en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

Los/las trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiples. Quien ejerza este derecho 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, en cuyo caso deberá disfrutarse el descanso que resulte a continuación del permiso por maternidad... Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del periodo de disfrute correspondiente al trabajador o trabajadora.

Reducción de jornada por cuidado de menores de 8 años o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial a que se refiere el artículo 37,5 de ET.

Los trabajadores/as que se encuentren en estas situaciones tendrán derecho a la reducción de su jornada entre al menos un octavo y con un máximo de la mitad de la jornada.

La concreción horaria y de terminación del periodo de disfrute correspondiente al trabajador o a la trabajadora.

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional del salario.

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo.

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menos esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para re reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Así mismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de los trabajadores en situación de

embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquellas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo en función diferente con su estado. El cambio de puesto o función se llevara a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su incorporación a su puesto anterior.

Aún aplicando las reglas señaladas en el anterior párrafo, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservara el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplado en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Asimismo, estas condiciones serán de aplicación durante el periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes de procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicara lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Articulo 42. *Seguridad y salud en el trabajo (principios generales).*

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la ley 31/1995, de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y

eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planifica por el empresario a partir de la `perceptiva evaluación inicial de riesgos, que se realizará con carácter especifico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos específicos.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo. Las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procede a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica en la empresa.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación, el empresario realizara la correspondiente planificación preventiva o adoptara las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en el puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informara así mismo a los delegados de prevención o en su defecto a los representantes legales de los trabajadores.

4. Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la

salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y por tanto, resulta obligatorio ofrecer los reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos, así como los aprobados por la empresa y que se reflejan en la planificación de la vigilancia de3 la salud, en función del puesto ocupado.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario solo se exceptúan, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para otros, o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Así mismo el empresario y las personas u órganos con representación en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador 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.

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de estas, adoptara las medidas preventivas y de protección necesarias con la empresa o cuando así este establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o en general, cuando se encuentren, manifiestamente en estados o situaciones transitorias, que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

3. Igualmente el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los

factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores/as, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

III. Pág. 53271

Equipo de trabajo, medios de protección.

Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo están obligadas a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el real decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre equipos de protección individual (EPIS). Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección individual deberán utilizase cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPIS se procurara sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los comités de seguridad y salud de centro y de empresa. Igualmente quedaran perfectamente reflejados en la ficha técnica de los medios de protección a los delegados de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultara, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de los trabajadores y más concretamente con los comités de seguridad y salud y delegados de prevención de los centros de trabajo o de empresa. Sera la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

Consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los trabajadores la participación de estos se canalizará a través de sus representantes. Delegados de prevención y comités de seguridad y salud. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención. El numero de hasta 30 trabajadores el delegado de prevención será el delegado de personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un delegado de prevención que será

elegido entre loso delegados de personal. Y en las empresas de 50 o más trabajadores el número de delegados de prevención oscilara entre 2 y 8 según la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo también elegidos por y entre los delegados de personal.

El comité de seguridad y salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los delegados de prevención, en representación de los trabajadores y el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En las empresas que no cuenten con comité de seguridad y salud, las competencias atribuidas a la parte social de dicho comité, serán asumidas por los delegados de prevención.

Servicio de prevención.

De conformidad con el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los servicios de prevención entre otras funciones, proporciona a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.

La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la ley de prevención de riesgos laborales.

La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.

La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.

http://www.boe.es **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO D. L.: M-1/1958 - ISSN: 0212-033X**

La información y formación de los trabajadores.

La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Disposición adicional primera.

Si durante la vigencia prevista para este convenio se firmara un convenio colectivo de ámbito nacional sectorial que regulase específicamente las actividades descritas en el ámbito funcional del presente acuerdo, se aplicara el

mismo en su integridad, respetándose en todo caso las condiciones económicas más beneficiosas aquí pactadas, si en computo anual fuesen superiores a las establecidas en el convenio.

Disposición adicional segunda.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales que resulten de aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario.

Tabla salarial para el Convenio de Servicios Auxiliares de «Clece, S.A.» Año 2012

Tabla salarial para el Convenio de Servicios Auxiliares de «Clece, S.A.» Año 2012

Categoría	14 pagas Salario base	11 pagas Plus transporte	12 pagas Plus vestuario	Total bruto anual
Grupo I	656,8	91,33	54,65	10.855,63
Grupuo II.	755,31	91,33	54,65	12.234,77
Grupo III	868,6	91,33	54,65	13.820,83

Los pluses de transporte y el plus vestuario no son cotizables.

Resto de conceptos para el Convenio de Servicios Auxiliares de «Clece, S.A.» Año 2012

Categoría	12 pagas Plus nocturno mensual	hora extra	hora extra nocturna	kilometraje por kilómetros con vehículo propio	Dieta por cada comida/cena por desplazamiento	Dieta por pernoctación y desayuno
Grupo I	98,52	6,22	7,20	0,19 €/Km	10,00	38,00
Grupo II.	113,30	7,17	8,15	0,19 €/Km	10,00	38,00
Grupo III	130,29	7,87	8,85	0,19 €/Km	10,00	38,00