

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Resolución de 26 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Exeo Gestión Integral, SLU.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Exeo Gestión Integral, SLU» (Código de convenio n.º 90101102012012) que fue suscrito con fecha 27 de septiembre de 2012, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y, de otra por la Delegada de personal 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, 26 de octubre de 2012. El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE EXEO GESTIÓN INTEGRAL, SLU

Capítulo I. Generalidades.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Exeo Gestión Integral, SLU» y sus trabajadores/as.



Artículo 2. Ámbito territorial.

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

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

El presente convenio será de aplicación a la empresa «Exeo Gestión Integral, SLU», y sus trabajadores/as, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como en los servicios propios estructurales y todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de septiembre de 2012, sea cual fuese la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015, quedando prorrogado íntegramente de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, o denuncia expresa del mismo en los términos que se establecen en el siguiente artículo.

Artículo 5. Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación de tres meses antes de la fecha de su vencimiento. Denunciado el convenio colectivo y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en los artículos 86.3 y 86.4 del Estatuto de los trabajadores/as, mantendrá la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprenden de su propia regulación.

Artículo 6. Comisión paritaria. Procedimientos para la solución de discrepancias.

1. Conscientes las partes de la conveniencia que, para el buen clima de las relaciones laborales en la empresa, tiene la existencia de unos cauces adecuados que faciliten la correcta aplicación e interpretación de lo acordado, y la solución extrajudicial de los conflictos laborales que puedan originarse y de conformidad con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se crea una comisión paritaria de interpretación, seguimiento y conciliación del convenio que tendrá competencia para desarrollar las siguientes funciones:

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

B) Seguimiento para la aplicación y desarrollo del presente convenio.



C) Mediación y en su caso arbitraje en aquellos conflictos que voluntaria y conjuntamente le sean sometidos por las partes afectadas y que versen sobre la aplicación o interpretación de la normativa aludida.

2. La comisión paritaria estará formada por un miembro por parte de la representación empresarial y un miembro por parte de la representación de los trabajadores/as, designados por parte de la propia empresa y por la representación de los trabajadores/as respectivamente.

3. La solicitud de intervención de la comisión paritaria se formalizará por escrito en el que deberá hacerse constar lo siguiente:

a) Tipo de actuación que se refiere de entre las que le están atribuidas en el punto 1.

b) Quien o quienes solicitan la actuación, con los datos de identificación necesarios (nombre, apellidos) carácter con el que actúe (trabajador o empresa).

4. Se deberá celebrar la reunión de la comisión en un plazo máximo de 15 días naturales desde la notificación, y en otros 15 días se deberá emitir informe con la decisión de la comisión. En caso que no hubiera acuerdo las partes podrán acudir a usar la vía administrativa y o judicial que proceda.

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

6. Se manifiesta expresamente, sin perjuicio de las competencias de la comisión paritaria establecidas en el presente artículo, su sometimiento al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 para la resolución de los conflictos laborales que se susciten en la aplicación del presente convenio.

7. En relación con los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, del estatuto de los trabajadores se manifiesta expresamente la adhesión al V acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

Artículo 7. Compensación, absorción y garantía «ad personam».

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o en el presente convenio.

Las condiciones económicas referidas a salarios pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente convenio serán respetadas hasta la



finalización de los contratos laborales que las amparan. A estos efectos se implantará la estructura salarial del presente convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como plus absorbible tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por lo que no sufrirán incremento y se compensarán hasta su total absorción,

Artículo 8. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo II. Organización del trabajo.

Artículo 9. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este convenio es facultad de la dirección de la empresa.

La empresa puede adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Corresponde a la dirección de la empresa:

- Exigir los rendimientos mínimos y productividades dependiendo de las circunstancias organizativas.
- Fijar los niveles de calidad admisibles en cada actividad.
- Exigir el cuidado de materiales y maquinaria propios o del cliente, así como las instalaciones.
- Vigilar el cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales y exigir el cumplimiento de la normativa.
- Desarrollar y aplicar las herramientas necesarias para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones.
- Redistribuir o mover al personal de la empresa según las necesidades de organización, respetando siempre, el marco jurídico de ET.
- Establecimientos de horarios, rotación de personal, y libranzas, según exigencias del servicio.

No obstante lo anterior, y sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Empresa, los representantes de los trabajadores/as podrán





informar, orientar y proponer a la misma en relación con la organización y racionalización del trabajo.

Artículo 10. Deberes y derechos de los trabajadores/as.

Derechos:

- Los trabajadores/as tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría Profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.
- A la formación profesional en el trabajo.
- A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no.
- A una adecuada política de seguridad.
- A la percepción puntual de la remuneración pactada.
- Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Deberes:

- Los trabajadores/as están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario que tengan por objeto el desarrollo correcto de la actividad empresarial por la que están contratados.
- El cuidado, limpieza y uso adecuado de la maquinaria y del utillaje, herramientas, productos químicos facilitados por la empresa para el desarrollo de su trabajo, así como materiales e instalaciones del cliente.
- Los trabajadores/as deberán de respetar el rendimiento mínimo o habitual establecido por la empresa en todo momento en caso contrario podrá considerarse como una falta disciplinaria grave por parte del trabajador.
- Los daños y desperfectos que pudiera ocasionar el trabajador a los útiles, herramientas, equipo y máquinas, e instalaciones o bienes del cliente como consecuencia del mal uso de los mismos, serán asumidos por el propio trabajador que ocasione el daño o desperfecto.
- Los trabajadores/as están obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales.
- Mantener obligatoriamente los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.





Artículo 11. Clasificación profesional.

Los grupos y categorías profesionales consignadas en este convenio son meramente enunciativas sin suponer por ello la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados si la necesidad de la empresa no lo requiere.

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

La empresa podrá conceder o revocar libremente poderes o atribuciones al personal que estime oportuno, esta circunstancia no variará la categoría que le corresponda sin perjuicio de la retribución que, por las nuevas atribuciones, le corresponda.

Para todo tipo de ascensos o promoción interna se tendrán en cuenta, por orden de importancia, los siguientes aspectos:

1. La actitud y aptitud para el puesto.
2. El comportamiento del trabajador y la ausencia de amonestaciones.
3. La antigüedad a la empresa.

Artículo 12. Grupos y categorías profesionales.

1. Personal de estructura.

Grupo a.

Personal directivo y titulado:

- Director general.
- Gerente.
- Director financiero.
- Director administrativo.
- Director de R.R.H.H.
- Titulado grado superior.
- Titulado grado medio.





Grupo b.

Personal administrativo:

- Oficial de 1ª administrativo.
- Oficial de 2ª administrativo.
- Auxiliar administrativo.
- Aspirante.

Mandos intermedios:

- Jefe de servicios.
- Encargado general.
- Coordinador
- Inspector
- Supervisor.

2. Personal operativo.

Grupo c.

- Oficial de 1ª oficios varios.
- Oficial de 2ª oficios varios.
- Oficial de 3ª oficios varios.
- Botones.
- Gobernante/a.
- Supervisor/a.
- Camarero/a de piso.
- Auxiliar de pisos.
- Encargado.
- Mozo-conductor-lavacoches.





- Mozo de campa.
- Ayudante de cocina.
- Ayudante de camarero.
- Pinche.
- Ayudante/Auxiliar de servicios.
- Auxiliar de mercancías.
- Auxiliar de control o controlador.
- Auxiliar de taller.
- Auxiliar de mantenimiento.
- Mensajero.
- Conductor/Repartidor.
- Chofer turismo.
- Azafato/a/Auxiliar.
- Celador.
- Conserje.
- Portero.
- Ordenanza.
- Cobrador.
- Subalterno.
- Montador.
- Peón/Operador.
- Cajero.
- Auxiliar de caja.
- Dependiente/a.





- Manipulador/Reponedor.
- Aprovevisionador.
- Envasador/Empaquetador.
- Promotor/Demostrador.
- Mozo de almacén.
- Mozo carga y descarga.
- Carretillero.
- Limpiador/a.
- Empleado/a servicio doméstico.
- Auxiliar de farmacia.
- Auxiliar de laboratorio.
- Auxiliar sanitario.
- Lector de contadores.
- Jardinero.
- Encuestador.

Capítulo III. Contrato y lugar de trabajo.

Artículo 13. Duración del contrato.

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

A) Personal con contrato de duración determinada:

1. Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1 a del estatuto de los Trabajadores. Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:





Cuando se finalice la obra servicio.

Cuando el cliente resuelve el contrato de arrendamiento de servicio, cualquiera que sea la causa.

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

2. Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que el servicio no pueda llevarse a cabo por la plantilla asignada al servicio y respetándose las condiciones establecidas legalmente.

3. Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, vacaciones, supuesto de excedencia especial del artículo 28 de este convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

B) Contratos indefinidos:

Será fijo en plantilla el personal que cumpla los requisitos que la legislación laboral contemple en cada momento.

Artículo 14. Contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje.

El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en la empresa con actividad formativa recibida en el marco establecido por la legislación vigente.

La duración mínima será de 6 meses y la máxima de 3 años.

El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el presente convenio. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3, del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador recibirá la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo autorizado por el S.E.P.E. No obstante, también podrá recibir dicha formación en la empresa cuando la misma dispusiera de las instalaciones y el personal adecuados de acuerdo con lo





establecido reglamentariamente.

El límite en el número de trabajadores en formación que se pueden contratar será el establecido en la legislación vigente en cada momento.

La acción protectora de la seguridad social del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje comprenderá todas las contingencias, situaciones protegibles y prestaciones, incluido el desempleo. Asimismo, se tendrá derecho a la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el computo de duración del contrato se concederá con las particularidades que se indican en el artículo 15 del Real Decreto 488/98, de 27 de marzo.

Artículo 15. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo de personal se detalla a continuación:

Personal directivo y titulado: Seis meses.

Personal administrativo: Dos meses.

Mandos intermedios: Dos meses.

Oficios varios externos: Dos meses.

Contrato para la formación y el aprendizaje: Dos meses.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores/as podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

Durante el período de prueba el trabajador percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 16. Cese de los trabajadores/as.

El cese de los trabajadores/as tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 14 de este convenio.

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



Grupo c: 15 días laborables.

Grupo a y grupo b: 1 mes.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

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

Artículo 17. Lugar de trabajo.

Entendemos por lugar de trabajo el espacio físico donde el trabajador desarrolla sus funciones de acuerdo con las instrucciones y normas dictadas por el empresario de acuerdo con la normativa laboral vigente en cada momento. Los trabajadores/as desarrollará sus funciones en el lugar que emane del contrato de prestación de servicios suscrito por «Exeo Gestión Integral, SLU» con la empresa cliente. El personal de estructura donde la empresa determine en cada momento en función de las necesidades de la misma.

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios, correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de la distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura. Por tanto la empresa podrá ejercitar dicha facultad sin más limitaciones que las que se establezcan en la legislación vigente en cada momento.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horarios que estime necesarios con respecto a la jornada pactada en el artículo 23 del presente convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 41 del E.T. para los supuestos de que tal modificación tenga carácter sustancial.

A estos efectos, se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte colectivo. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los



productores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Se entenderá siempre ajustado a derecho el cambio que resulte de la solicitud expresa del empresario principal respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores/as.

Artículo 18. Destacamentos.

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reune la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

Artículo 19. Desplazamientos.

El personal que por causa de las instrucciones de la empresa, deba desplazarse ocasionalmente fuera de la localidad donde preste sus servicios asiduamente, tendrá derecho a que se le abonen las dietas que se establecen en el artículo 20.

No se considerará desplazamiento o traslado la contratación de un trabajador para un puesto de trabajo que se especifique en su contrato, como consecuencia de los contratos mercantiles suscritos por la empresa, sea cual sea la residencia origen del trabajador.

Artículo 20. Importe de las dietas.

Dado el ámbito territorial del presente convenio que abarca todo el territorio nacional y la disparidad de precios de los servicios de transporte, restauración o alojamiento existentes entre unas regiones y otras se establece, para el caso en que los trabajadores/as deban desplazarse de acuerdo con lo estipulado en el artículo 19, que percibirán en concepto de dietas y desplazamiento la cantidad que se establezca en cada situación, garantizándose en todo caso la compensación de los gastos originados por estos desplazamientos.

Artículo 21. Traslados.

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





1. Petición del trabajador o permuta, siempre y cuando sea posible sin causar perjuicio a «Exeo Gestión Integral, SLU» o a la empresa cliente.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores/as.
4. Las que, en su caso, establezca la legislación vigente.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización o compensación alguna.

En los traslados por mutuo acuerdo se pactará por escrito entre las partes las condiciones de los compromisos alcanzados.

En los traslados por necesidades del servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores/as.

En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la jurisdicción social. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a una mensualidad de salario real.

El destacamento que supere en duración el período de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

Capítulo IV. Jornada de trabajo.

Artículo 22. Jornada de trabajo.

La jornada ordinaria de trabajo será de mil ochocientas nueve horas de trabajo efectivo en cómputo anual, a razón de 164,5 por mes. No obstante, en ambos casos, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores/as, podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

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

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

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas se





establece un periodo de descanso de quince minutos de duración. Este período de descanso no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

La jornada habitual de trabajo será de 40 horas semanales de lunes a domingo.

Dadas las especiales características de las actividades desarrolladas por la empresa y al amparo de lo establecido en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores se pacta expresamente la distribución irregular de la jornada de trabajo atendiendo las necesidades específicas de la empresa en relación con las necesidades de los diferentes servicios.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Si un trabajador por circunstancias del servicio realizará una jornada mensual inferior a la estipulada, deberá compensar este defecto de jornada en los dos meses posteriores.

Artículo 23. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en este convenio colectivo.

El valor asignado a las horas extraordinarias se pactará en cada servicio en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido en un plazo máximo de cuatro meses.

Igualmente se establece la obligatoriedad de la realización de horas extraordinarias con las limitaciones establecidas en el apartado 2 del citado artículo 35.

Artículo 24. Descanso semanal.

El descanso semanal, acumulable por períodos de hasta catorce días, será de día y medio ininterrumpidos que, dado que la prestación de nuestros servicios se realizan los siete días de la semana se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda.

Artículo 25. Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

La dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten a las siguientes materias:



Jornada de trabajo.

Horario.

Régimen de trabajo a turnos.

Sistema de remuneración.

Sistema de trabajo y rendimiento.

Funciones.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes, en cuanto a la regulación legal, a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores en los servicios que se presten continuos durante las veinticuatro horas del día o en turnos de mañana y tarde, participarán, previa organización y planificación por la dirección de la empresa, en la obligada rotación de los mismos con el único límite de no ocupar el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Se entenderá siempre ajustada a derecho la modificación que resulte de la solicitud expresa del empresario principal respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores, respetando lo previsto en el artículo 41 del E.T.

Capítulo V. Vacaciones, Licencias, Excedencias, Suspensión del Contrato de trabajo.

Artículo 26. Vacaciones.

El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de treinta días naturales para el personal que lleve un año al servicio de la empresa. El período de cómputo será del 1 de enero al 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no constar con la antigüedad en la empresa de un año. En el caso de antigüedad inferior al año, el tiempo de disfrute será proporcional al periodo trabajado.

La cuantía de las retribuciones a percibir en el período vacacional corresponderá a los importes reflejados en las tablas salariales del anexo I, a excepción de los pluses. Corresponderá una mensualidad para los trabajadores que trabajen todo el año o la parte proporcional en su caso.

Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones en cada centro de



trabajo atendiendo las necesidades del servicio, evitando las temporadas estacionalmente altas de trabajo e incidiendo su disfrute en los periodos de menor actividad, de acuerdo con lo anterior los trabajadores/as de cada centro, antes de 31 de marzo, harán una propuesta de disfrute de las vacaciones a la empresa y ésta, sino existen razones operativas que aconsejen su cambio, dará el visto bueno o, en su caso, hará las objeciones que estime oportunas, en un plazo máximo de 15 días. Dicho calendario comprenderá los doce meses del año, de enero a diciembre.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del estatuto de los trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 27. Licencias de representantes de los trabajadores/as.

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores/as, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

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

Artículo 28. Garantías de representantes de trabajadores/as.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores/as para el ejercicio de sus funciones como tales, deberá notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.



Artículo 29. Licencias.

1. El trabajador, previo aviso y justificándolo documentalmente, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Quince días naturales en caso de matrimonio.

b. 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.

c. Un 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 del 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 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis 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. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f. 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. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los trabajadores/as para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores/as 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, adopción o acogimiento múltiples.



Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas previo acuerdo con la empresa.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

2 bis. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 4 de este artículo.

3. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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 segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas cuando exista acuerdo entre empresa y trabajador.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as 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.

4. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en este artículo, corresponderán

al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. No obstante, por acuerdo entre empresa y trabajador se podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 3, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del trabajador y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de un mes, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 2 y 3 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

5. Los trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán 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.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as afectados.

Artículo 30. Excedencias.

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

3. Los trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

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

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

El período en 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 deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 31. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa en un servicio se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa presta en el servicio.

El procedimiento será el establecido legalmente.

Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas.

2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.

3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 del Estatuto de los Trabajadores y normas reglamentarias de desarrollo.

Artículo 32. Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

1. Al cesar las causas legales de suspensión, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado, en todos los supuestos a que se refiere el apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores excepto en los señalados en los párrafos a y b del mismo apartado y artículo, en que se

estará a lo pactado.

2. En el supuesto de incapacidad temporal, producida la extinción de esta situación con declaración de invalidez permanente en los grados de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran invalidez, cuando, a juicio del órgano de calificación, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría que permita su reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá la suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante un período de dos años a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la invalidez permanente.

3. En los supuestos de suspensión por ejercicio de cargo público representativo o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, el trabajador deberá reincorporarse en el plazo máximo de treinta días naturales a partir de la cesación en el servicio, cargo o función.

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

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

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

contrato de la madre.

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

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o 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 períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

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

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

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia



natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 32 bis. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 31.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 31.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 31.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con un mes de antelación, el ejercicio de este derecho.

Capítulo VI. Seguridad e higiene, ropa de trabajo.

Artículo 33. Seguridad e higiene.

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 34. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores/as la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio según criterio de la empresa, cuyo uso será obligatorio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, ya ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia.

Al ingreso en la empresa se entregará el equipo necesario para el desempeño de sus funciones, el que se renovará a medida que se vaya deteriorando.

Artículo 35. Medios de protección.

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores/as los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 36. Reconocimiento médico.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, si así se lo exigiera la empresa, a la iniciación de la prestación, a examen médico, así como cuantas veces la empresa, Comité de Seguridad y Salud o, en su defecto, los representantes de los trabajadores/as estimen oportuno, cuando circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, de acuerdo con el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores. En razón a los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad, la empresa, por propia iniciativa, a instancias del interesado o de la representación de los trabajadores/as, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

Se entregará a todos los trabajadores/as una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia en el párrafo anterior.

Capítulo VII. Faltas y sanciones.

Artículo 37. Faltas de personal.

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

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño,



grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 38. Faltas leves.

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes, o hasta dos faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podría revestir la consideración de grave o muy grave.
3. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como de la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, Empresa, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usa palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera leve y ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 39. Faltas graves.

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.



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

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

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

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

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

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

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

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

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

11. Retirada de carné de conducir por parte de la autoridad por un plazo inferior a 6 meses.

Artículo 40. Faltas muy graves.

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

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas

independientemente.

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

4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como de la empresa o a terceros como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc. Tanto de la empresa como de clientes de la misma.

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

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

8. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

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

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

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con los usuarios o los empleados de los clientes para los que la empresa preste sus servicios.



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

16. El abuso de autoridad.

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

18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

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

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

21. La retirada del carné de conducir, por parte de la autoridad por un período de tiempo superior a los 6 meses.

22. La retirada del carné de conducir, por parte de la autoridad cualquiera que sea el periodo, cuando le sea necesario al trabajador para la prestación normal de su servicio (Ej. Rent a car).

22. Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

23. La alegación de causas falsas en las solicitudes de licencias y permisos

24. El uso inadecuado y para fines particulares de los productos, maquinaria y medios materiales (teléfonos, móviles, ordenadores, Internet, etc...) que la empresa pone a disposición de los trabajadores para el desarrollo de sus funciones.

25. El acoso sexual.

Artículo 41. Sanciones.

1. Por falta leve:

a) Amonestación verbal.

b) Amonestación escrita.



2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido disciplinario.

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

Artículo 42. Prescripción.

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

Faltas leves, prescribirán a los diez días.

Faltas graves, prescribirán a los veinte días.

Faltas muy graves, prescribirán a los sesenta días.

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

La facultad de la empresa para imponer sanciones, deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado, o en su lugar, dos testigos en caso de negarse a ello, entregando siempre copia al interesado objeto de sanción. El escrito contendrá el tipo de falta cometida, la fecha y los hechos que la motivan.

Capítulo VIII. Del salario.**Artículo 43. Estructura del salario.**

En el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que comprenderá el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa, que se calcularán conforme a los criterios

que a tal efecto se pacten. Igualmente se pactará el carácter consolidable o no de dichos complementos salariales, no teniendo el carácter de consolidables, salvo acuerdo en contrario, los que estén vinculados al puesto de trabajo o a la situación y resultados de la empresa.

A modo de ejemplo se relacionan los complementos que más habituales en los que se estructurará el salario junto al salario base:

- Plus de transporte.
- Plus de vestuario.
- Plus absorbible.
- Complemento de productividad.
- Complemento de responsabilidad.

En la situación de incapacidad temporal de cualquier tipo, la Seguridad Social ejerce la acción protectora que en cada caso establezca la legislación vigente.

Artículo 44. Gratificaciones extraordinarias (pagas extras).

El trabajador/a tiene derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, una de ellas con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra con motivo del verano.

La paga de Navidad se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre, la de verano del 1 de julio al 30 de junio.

La cuantía de cada una de ellas corresponderá al importe de una mensualidad del salario base para los trabajadores que trabajen todo el año o la parte proporcional en su caso: Por ello el abono de ambas gratificaciones se prorrateará entre las doce pagas mensuales.

Artículo 45. Igualdad de remuneración por razón de sexo.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Capítulo IX. Obligación de no concurrencia.

Artículo 46. Pacto de no concurrencia y de permanencia en la empresa.

1. No podrá efectuarse la prestación laboral de un trabajador para diversos

empresarios cuando se estime concurrencia desleal o cuando se pacte la plena dedicación mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan.

2. El pacto de no competencia para después de extinguido el contrato de trabajo, que no podrá tener una duración superior a dos años para los técnicos y de seis meses para los demás trabajadores, solo será válido si concurren los requisitos siguientes:

a. Que el empresario tenga un efectivo interés industrial o comercial en ello, y

b. Que se satisfaga al trabajador una compensación económica adecuada.

3. En el supuesto de compensación económica por la plena dedicación, el trabajador podrá rescindir el acuerdo y recuperar su libertad de trabajo en otro empleo, comunicándolo por escrito al empresario con un preaviso de treinta días, perdiéndose en este caso la compensación económica u otros derechos vinculados a la plena dedicación.

4. Cuando el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo al empresario para poner en marcha proyectos determinados o realizar un trabajo específico, podrá pactarse entre ambos la permanencia en dicha empresa durante cierto tiempo. El acuerdo no será de duración superior a dos años y se formalizará siempre por escrito. Si el trabajador abandona el trabajo antes del plazo, el empresario tendrá derecho a una indemnización de daños y perjuicios.

Capítulo X. Plan de igualdad.

Artículo 47. Preámbulo.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Así mismo que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

«Exeo Gestión Integral, SLU» hace suyos estos principios y es por ello, aunque no está obligada por la citada Ley dado que cuenta con menos de 250 trabajadores, que junto con la representación de los trabajadores se elabora el presente Plan de



Igualdad de la empresa «Exeo Gestión Integral, SLU».

Artículo 48. Diagnóstico de situación.

Análisis

Composición de la plantilla por sexos.

La empresa emplea a sus trabajadores/as fundamentalmente en estos tres ámbitos de actuación personal de limpieza en hoteles, personal de limpieza en empresas de alquiler de vehículos y personal de estructura.

La composición de la plantilla por sexos en estos ámbitos es el siguiente:

Personal de limpieza en hoteles. Predominio de mujeres.

Personal de limpieza en alquiler de vehículos. Predominio de hombres.

Personal de estructura. Equilibrio entre ambos sexos.

Acceso

En los procesos de selección de la empresa no se observa un trato discriminatorio entre hombres y mujeres. Ahora bien, se observa que la demanda de empleo en el ámbito de la limpieza en hoteles se produce por mujeres y en el ámbito de la limpieza de vehículos de empresas de alquiler los demandantes son hombres.

Retribución

Del análisis de las retribuciones salariales en cada uno de los ámbitos no se detectan diferencias en los haberes que perciben mujeres y hombres.

Promoción

En los puestos de responsabilidad se observa un mayor número de mujeres. Esta circunstancia viene dada por el predominio, en cuanto a número, de los servicios de limpieza en hoteles donde todo el personal con responsabilidades de supervisión y organización son mujeres.

En el ámbito de la limpieza de vehículos en empresas de alquiler los puestos de responsabilidad están ocupados por hombres.

El reparto de los puestos de responsabilidad entre el personal de estructura es equitativo.

Conclusión





La plantilla actual de la empresa está compuesta mayoritariamente por mujeres debido a los ámbitos de actuación de la misma donde tradicionalmente las demandantes de empleo son mujeres.

Dados los ámbitos donde se desarrolla la actividad de la empresa y los usos y costumbres de los mismos se considera adecuada la composición de la plantilla.

En el presente convenio se establece explícitamente la igualdad de remuneración por razón de sexo.

En resumen, no se observan desigualdades de trato y de oportunidades en el ámbito de la empresa.

Artículo 49. Plan de Igualdad.

A la vista de las conclusiones emanadas del diagnóstico de situación, se elabora el presente Plan al objeto de conservar como mínimo la situación actual, corregir si hubiera algún desequilibrio no detectado y garantizar la igualdad efectiva en la empresa a lo largo del tiempo.

1. Ámbitos de actuación.

- Reclutamiento y selección.
- Promoción interna.
- Formación.
- Retribución.

2. Objetivos y plan de acción.

2.1 Reclutamiento y selección.

Objetivos.

- Garantizar la igualdad como principio básico, respetándola en las pruebas de selección que se realizará atendiendo exclusivamente criterios de mérito y capacidad.
- Impulsar la contratación de hombres y mujeres para los puestos y categorías donde exista desequilibrio.

Plan de acción.

- En las ofertas de empleo utilizar un lenguaje neutro y huir de las imágenes estereotipadas respecto del género.



- En las ofertas de empleo se informará de las características objetivas, las exigencias y condiciones del mismo, sin mención de ningún contenido sexista o sobre la vida privada de los aspirantes.

2.2 Promoción Interna.

Objetivos.

- Fomentar la promoción profesional de hombres y mujeres en puestos y categorías representativas en igualdad de condiciones.
- Asegurar la igualdad de trato y valoración de forma que el criterio de capacitación profesional y actitud sean los únicos que determinen la adjudicación del puesto a cubrir.
- En resumen, garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres en su desarrollo profesional dentro de la empresa.

Plan de acción.

- Se publicitará entre la plantilla afectada que los procesos de selección se realizan bajo la premisa de igualdad de oportunidades. Se incidirá en el aumento de candidatas/as del sexo no predominante en el ámbito laboral que corresponda.
- Se equilibrará la presencia de hombres y mujeres mediante la discriminación positiva. Por ello se establece que, como medida de acción positiva, en igualdad de condiciones, aptitud y actitud, se dará preferencia a la promoción de la persona del sexo menos representado en el ámbito laboral de que se trate.

2.3 Formación.

Objetivos.

- Garantizar el acceso a la formación interna a hombres y mujeres en igualdad de condiciones para promover el desarrollo profesional igualitario y su adaptabilidad a cada puesto de trabajo.
- Incidir en acciones formativas en materia de igualdad.

Plan de acción.

- Publicitar y promover la participación del sexo menos representado en los cursos relacionados con los conocimientos y aptitudes necesarios para adaptarse y promocionar en los ámbitos laborales con predominio del otro sexo.
- En todas las acciones formativas que se desarrollen en la empresa se introducirá un módulo de materias igualdad.



2.4 Retribución.

Objetivos.

- Mantener la política salarial actual de igual retribución por razón de sexo.

Plan de acción.

- Se establece en convenio la obligación de la empresa a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquélla.

Capítulo XI. Formación.

Artículo 50. Acciones Formativas.

La representación de los trabajadores y la empresa determinarán las necesidades formativas en cada uno de los ámbitos laborales de la empresa. Se establecerán conjuntamente las acciones formativas necesarias para satisfacer estas necesidades.

Se pacta expresamente que las acciones formativas se adapten, en la medida de lo posible al Sistema Nacional de Cualificaciones.

Valencia, 27 de septiembre de 2012. Por la empresa, Francisco Cubel Gámir. Por los trabajadores, Inmaculada Guerrero Navarta.



ANEXO I
Tablas salariales

Grupo a.	Salario base	Prorrata paga extras	Plus transporte	Plus vestuario	Total mes
Director general	1.000	166,66			1.166,66
Gerente.....	1.000	166,66			1.166,66
Director financiero	1.000	166,66			1.166,66
Director administra.	1.000	166,66			1.166,66
Director R.R.H.H.	1.000	166,66			1.166,66
Titulado grado sup.....	1.000	166,66			1.166,66
Titulado grado med.....	1.000	166,66			1.166,66

Grupo b.	Salario base	Prorrata paga extras	Plus transporte	Plus vestuario	Total mes
Personal administrativo					
Oficial 1.ª administra.....	800	133,33			933,33
Oficial 2.ª administra.....	800	133,33			933,33
Auxiliar administra.....	800	133,33			933,33
Aspirante	641,40	106,90			758,33
Mandos intermedios					
Jefe de servicios.....	800	133,33			933,33
Encargado general	800	133,33			933,33
Coordinador	800	133,33			933,33
Supervisor	800	133,33			933,33

Grupo c.	Salario base	Prorrata paga extras	Plus transporte	Plus vestuario	Total mes
Oficial 1.ª oficios varios	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Oficial 2.ª oficios varios	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Oficial 3.ª oficios varios	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Botones	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Gobernante/a	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Supervisor/a	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Camarero/a de piso	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Auxiliar de pisos	641,40	106,9	76,5	25,20	850

Grupo c.	Salario base	Prorrata paga extras	Plus transporte	Plus vestuario	Total mes
Encargado	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Mozo-cond.-lavacoche.	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Mozo de campa	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Ayudante de cocina	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Ayudante de camarero	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Pinche.	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Ay./Auxiliar de servicios	641,40	106,9	76,5	25,20	850
Auxiliar de Mercancías	641,40	106,9	76,5	25,20	850
Auxcontrol/Controlador.	641,40	106,9	76,5	25,20	850
Auxiliar de Taller	641,40	106,9	76,5	25,20	850
Aux. mantenimiento	641,40	106,9	76,5	25,20	850
Mensajero.	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Conductor/Repartidor.	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Chofer turismo	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Azafato/a/Auxiliar	641,40	106,9	76,5	25,20	850
Celador.	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Conserje	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Portero	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Ordenanza	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Cobrador.	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Subalterno	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Montador	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Peón/Operador.	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Cajero.	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Auxiliar de caja	641,40	106,9	76,5	25,20	850
Dependiente/a	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Man. /Reponedor.	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Aprovisionador	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Envasador/Empaquet.	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Promotor/Demostrador.	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Mozo almacén	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Mozo carga-descarga.	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Carretillero	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Limpiador/a	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Empleado/a servicio domestico .	641,40	106,9	76,5	25,20	850
Auxiliar de farmacia	641,40	106,9	76,5	25,20	850
Auxiliar laboratorio	641,40	106,9	76,5	25,20	850
Auxiliar sanitario	641,40	106,9	76,5	25,20	850
Lector contadores.	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Jardinero.	641,40	106,9	106,5	45,20	900
Encuestador.	641,40	106,9	106,5	45,20	900

Personal con contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje

Grupo c.	Salario base	Prorrata paga extras	Plus transporte	Plus vestuario	Total mes
Cam. de pisos.	481,05	80,17	38,78		600



Exeo Gestión Integral

BOE 271, 10 de noviembre del 2012

Página 40 de 40

