

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BERCOSE, S.L.»**

Resolución de 20 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bercose, SL.

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Bercose, S.L.», (código de convenio n.º 90101482012013) que fue suscrito, con fecha 25 de marzo de 2013, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por el Comité de Empresa, 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 el 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, 20 de mayo de 2013.-El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

## **CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «BERCOSE, S.L.»**

Desde 1 de abril de 2013 a 31 de marzo de 2017

### **Capítulo I**

#### **Artículo 1. Ámbito de Aplicación**

El presente convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de la empresa «Bercose, S.L.», fijos y eventuales, cualquiera que sea su modalidad de contratación en todos los centros de trabajo radicados en territorio español.

Al amparo de lo dispuesto en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y ante la dispersión de criterios recogidos en los diferentes convenios colectivos de aplicación en cada uno de los centros de trabajo en los que la empresa «Bercose, S.L.» ejerce su actividad, teniendo como criterio principal que a igual trabajo igual salario y condiciones, realizando una unificación de criterios y derechos y

obligaciones entre la empresa y sus trabajadores.

## **Artículo 2. Ámbito Territorial**

Este convenio es de aplicación en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa ubicados en todo el territorio de España.

## **Artículo 3. Vigencia, Duración y Prórroga**

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 2013 y será vigente hasta el día 31 de marzo de 2017.

La denuncia para la revisión o rescisión del convenio deberá efectuarse por escrito con un mínimo de tres meses de antelación a la fecha del vencimiento inicial o cualquiera de sus prórrogas.

En caso de no mediar denuncia de las partes se prorrogará de año en año según lo dispuesto en el art. 86.2 del E.T.

Estarán legitimados para la formalización de la denuncia la dirección de la empresa y los delegados de personal o el comité de empresa, en su caso. La denuncia se comunicará a la otra parte y a la autoridad laboral.

Una vez denunciado el anterior convenio, el término máximo para el inicio de la negociación será de ocho meses. Mientras no se llegue a un acuerdo expreso sobre el nuevo convenio continuarán en vigor las cláusulas normativas del anterior y solamente perderán vigencia las cláusulas obligacionales.

Una vez iniciada la negociación del nuevo convenio, esta deberá finalizar antes de catorce meses a contar desde la pérdida de vigencia del convenio anterior. En este caso el convenio quedará prorrogado por el plazo máximo de catorce meses y una vez transcurrido el mismo perderá su vigencia.

Una vez finalizado el plazo máximo de negociación establecido en el párrafo anterior sin haberse llegado a un acuerdo, a los efectos de solventar de manera efectiva las discrepancias, las dos partes se adhieren y acuerdan someterse a los procedimientos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal del sector de instalaciones deportivas, previstos en el art. 83 del E.T.

## **Artículo 4. Compensación y Absorción**

Las condiciones generales y las retribuciones establecidas en este Convenio se considerarán aplicables para todos los trabajadores de la empresa cuyo contrato se celebra a partir de la entrada en vigor del convenio.

## **Artículo 5. Garantías Personales**



Se respetarán las condiciones particulares adquiridas, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, de aquellos trabajadores que, con carácter general y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente Convenio, manteniéndose estrictamente «ad personan» las que vengan implantadas por disposiciones legales o pacto expreso entre empresa-trabajador, y en tanto no sean absorbidas, igualadas o superadas por futuros Convenios Colectivos o normas laborales. Todo ello sin perjuicio de lo que establece el artículo 21 del presente convenio en relación a la jornada de trabajo anual.

### **Artículo 6. Comisión Paritaria del Convenio**

A los efectos de dirimir sobre la interpretación del presente convenio y las demás cuestiones atribuidas por ley, se creará una comisión paritaria formada por tres miembros en representación de los trabajadores y tres miembros en representación de la empresa.

En el plazo máximo de treinta días desde la firma del convenio, las partes deberán haber designado los miembros de la comisión.

En caso de producirse discrepancias en los procesos de negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo establecidas en el convenio, la comisión paritaria del convenio deberá pronunciarse en el plazo máximo de seis días. En caso de que la comisión paritaria no llegara a un acuerdo, ambas partes acuerdan someter la cuestión a un arbitraje.

### **Artículo 7. Igualdad de Condiciones**

En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, queda prohibida cualquier discriminación por razón de sexo o edad de los trabajadores en materia salarial cuando realicen funciones del mismo valor y/o grupo profesional, así como en materia de promoción, ascensos y pertenencia a grupos profesionales.

## **Capítulo II. Organización del Trabajo**

### **Artículo 8. Facultades de la Dirección**

La organización del trabajo en cada uno de sus centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad de la dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

### **Artículo 9. Movilidad Geográfica**

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en





población distinta de la de su domicilio habitual. Cuando el desplazamiento sea igual o superior a doscientos kilómetros abonará, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas. En desplazamientos inferiores a doscientos kilómetros no se devengará cantidad alguna por ningún concepto.

El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a siete días naturales en el caso de desplazamientos de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

### **Artículo 10. Variabilidad en el Lugar de la Prestación de los Servicios**

1. Variabilidad en el lugar de la prestación de los servicios. La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo y trasladarlos a otro distinto radicado en la misma localidad u otros municipios dentro de la misma provincia donde el trabajador preste inicialmente sus servicios.

2. Prestación en diferentes centros de la misma empresa. En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación de servicios en diferentes centros de trabajo de la empresa en la misma localidad u otros municipios dentro de la misma provincia, de tal forma que unos días se desarrollen funciones en un centro de trabajo, y otros días en otro sin compensación adicional alguna.

3. Prestación en diferentes centros de la misma empresa en el mismo día de trabajo. En el contrato de trabajo se podrá establecer la prestación de servicios en diferentes centros de trabajo de la empresa, en la misma localidad o municipios cuya distancia sea como máximo de 20 kilómetros, en una misma jornada de trabajo.

## **Capítulo III. Contratación**

### **Artículo 11. Forma de Contrato**

La admisión de trabajadores en las empresas, a partir de la entrada en vigor de este Convenio, se realizará mediante contrato formalizado por escrito.

Igualmente se formalizarán por escrito las comunicaciones de prolongación, ampliación o prorroga de los contratos temporales.

### **Artículo 12. Condiciones Generales de Ingreso**

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones de desarrollo y demás disposiciones legales vigentes en cada momento.



### Artículo 13. Pruebas de Aptitud

Con carácter previo al ingreso de los trabajadores, podrán realizarse a los mismos las pruebas de selección, prácticas psicotécnicas y médicas que consideren necesarias para comprobar si su estado físico, grado de aptitud y preparación son los adecuados para el grupo profesional y el puesto de trabajo que vayan a desempeñar.

### Artículo 14. Período de Prueba y Preaviso de Cese Voluntario

1. Se establece un periodo de prueba, que deberá constar por escrito en el contrato de trabajo, de la siguiente duración:

Grupos 1 y 2:	180 días
Grupos 3 y 4:	60 días

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que correspondan a la categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral. Esta podrá instarse, durante el transcurso de dicho periodo, por cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa alguna al respecto, con la condición de que se comunique por escrito, haciendo constar como causa de la extinción de la relación laboral el no superar el periodo de prueba.

2. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpirá su cómputo.

3. Los trabajadores que decidan extinguir su relación laboral de forma voluntaria deberán notificarlo por escrito a la empresa con una antelación mínima a la fecha de su efectividad y según grupo profesional de:

Grupos 1 y 2:	60 días
Grupos 3 y 4:	30 días
Grupo 5:	15 días

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

### Artículo 15. Características Generales de los Contratos y del Personal

Se podrán utilizar todas las modalidades contractuales previstas legalmente,



tengan éstas carácter indefinido como temporal.

El personal podrá tener la siguiente consideración según la permanencia en el servicio de la misma:

Fijos o indefinidos (trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata tanto sea a jornada completa como a tiempo parcial).

Fijos discontinuos a jornada completa o a tiempo parcial (trabajadores que prestan sus servicios de forma permanente para la empresa que les contrata para realizar trabajos que no se repiten en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa).

Temporales o de duración determinada (trabajadores a jornada completa o a tiempo parcial que presten sus servicios bajo cualquier modalidad contractual que no sea de carácter indefinido).

Igualmente, se podrá celebrar cualquier otro tipo de contrato de trabajo cuya modalidad se encuentre recogida en la legislación laboral vigente en cada momento.

En función de las especiales características de la actividad de este sector, tanto por lo que representa el trabajo a desarrollar como en relación a las personas que lo llevan a la práctica, las partes entienden conveniente señalar la importancia de la contratación a tiempo parcial para el conjunto del sector.

### **Artículo 16. Contrato por Obra o Servicio Determinado**

Las partes que suscriben el presente convenio, con la finalidad de facilitar a las empresas del sector la utilización de las modalidades de contratación previstas en la legislación vigente, acuerdan concretar y desarrollar las labores que dentro de las mismas, serán objeto de formalización de contratos de obra o servicio determinado.

En este sentido, se podrán celebrar contratos de esta naturaleza cuando la legislación lo permita. Este contrato se concierta con carácter general para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra. Sin embargo, manteniéndose el carácter de un único contrato, el personal fijo de obra sin perder dicha condición de fijo de obra, podrá prestar servicios a una misma empresa en distintos centros de trabajo en una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso en el contrato de trabajo, durante un período máximo de tres años consecutivos.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una





indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

### **Artículo 17. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción**

Dadas las especiales características de la actividad de la empresa y resultando frecuente la existencia de períodos en los que se acumulan las tareas o se da un mayor número de demanda en la prestación de los servicios, la empresa podrá contratar bajo esta modalidad de contrato de trabajo a sus trabajadores, teniendo el mismo una duración máxima de doce meses dentro de un período de doce meses, quedando sometidos estos contratos a una sola prórroga si se formalizan por una duración menor a la del plazo máximo establecido.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización en cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar ocho días de salario por cada año de servicio.

### **Artículo 18. Contrato de Interinidad**

Cuando se otorgue este contrato para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva de puesto de trabajo, además de las causas legalmente previstas para su formalización, expresamente se establecen como causas del mismo la sustitución de trabajadores que disfruten de sus correspondientes períodos vacacionales, permisos retribuidos, suspensión de contrato por licencia por maternidad, incapacidad temporal, excedencias con reserva de puesto de trabajo, reducción de jornada por conciliación de la vida familiar. En este tipo de contrato deberá constar tanto el nombre del trabajador sustituido como la causa objeto de su celebración.

### **Artículo 19. Contratos Fijos Discontinuos**

El contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos, es aquel que se concierte para realizar trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Podrán realizarse contratos fijos discontinuos a tiempo parcial, siempre que la legislación lo permita.

El trabajador fijo discontinuo será llamado por orden de antigüedad en la empresa, dentro del mismo grupo profesional y nivel y especialidad si la hubiera, mediante carta certificada con acuse de recibo indicando la fecha de incorporación. El trabajador deberá responder en el plazo de siete días mediante carta certificada. El contrato queda extinguido si el trabajador no se incorpora a su puesto de trabajo o bien si no emite respuesta en el referido plazo de siete días, por lo que se entenderá que rescinde el contrato de forma voluntaria. A los efectos de no causar indefensión al trabajador en el respectivo llamamiento, la empresa vendrá obligada a constatar en la carta certificada de llamamiento la obligación del

trabajador de responder dentro del referido plazo de siete días.

Cuando el trabajador sea contratado para realizar trabajos fijos y periódicos que se repitan en fechas ciertas dentro del volumen normal de actividad de la empresa será de aplicación la prevista para el contrato a tiempo parcial celebrado por tiempo indefinido.

## **Artículo 20. Contrato a Tiempo Parcial**

Se entenderá como contrato a tiempo parcial aquel que se establece para la realización de una jornada inferior a la señalada en el presente Convenio, bien por tiempo indefinido o de duración determinada.

Se establece la obligatoriedad de informar a los trabajadores a tiempo parcial de la existencia de puestos vacantes o de nueva creación y permitir que soliciten los mismos, con el fin de posibilitar el incremento de su jornada contratada a tiempo parcial, así como su conversión en contratos a tiempo completo cuando esa sea la jornada del puesto vacante o de nueva creación o la suma de las jornadas permita serlo.

La conversión de un contrato a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador.

La empresa, de acuerdo con el trabajador, podrá fijar la realización de horas complementarias. La realización de estas horas estará sujeta a las siguientes normas:

a) La posibilidad de realizar horas complementarias tendrá que ser pactada expresamente con el trabajador y podrá acordarse en el momento de la contratación o con posterioridad pero, en cualquier caso, se tratará de un pacto específico y por escrito respecto al contrato de trabajo.

b) Sólo se podrán formalizar pactos sobre horas complementarias en contratos a tiempo parcial de duración indefinida, es decir, con trabajadores fijos en la empresa.

El pacto de horas complementarias recogerá el número de horas a realizar que puedan ser requeridas por la empresa. En ningún caso las horas complementarias podrán exceder del 30 % de la jornada semanal.

c) El trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias, comunicándolo por escrito a la empresa con 15 días de antelación, cuando concurren las siguientes circunstancias:

La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores.



Por necesidades formativas, en la forma que reglamentariamente se determine, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.

Por incompatibilidad por otro contrato a tiempo parcial.

Asimismo, para los supuestos no contemplados anteriormente, el trabajador podrá renunciar al pacto de horas complementarias comunicándolo por escrito con un mes de antelación.

d) El trabajador conocerá el día y hora de realización de las horas complementarias con un preaviso mínimo de siete días.

e) La realización de horas complementarias respetará en todo caso los límites en materia de jornada y de descanso del Estatuto de los Trabajadores y de este Convenio.

f) Las horas complementarias efectivamente realizadas serán retribuidas como las ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social, períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones.

g) El pacto de horas complementarias y las condiciones de su realización estarán sujetas al cumplimiento de los requisitos establecidos en los anteriores apartados. En caso de incumplimiento de estos requisitos y de su régimen jurídico, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

#### **Capítulo IV. Jornadas de Trabajo, Movilidad Funcional y Medidas de Flexibilidad**

##### **Artículo 21. Jornada de Trabajo**

Las partes acuerdan regular la jornada laboral teniendo en cuenta las necesidades de la actividad de la empresa y las características del sector en el que presta servicios. Durante la vigencia del Convenio la jornada quedará así establecida en 1.826 horas en cómputo anual en los contratos a jornada completa. Esta jornada será obligatoria para todos los trabajadores incluidos los que gozaran de una jornada anual menor en el momento de entrada en vigor del presente convenio. No operará en este caso las garantías personales previstas en el artículo 5.

La jornada laboral podrá desarrollarse en régimen de jornada partida o continuada y la misma se prestará de lunes a domingo.

En jornadas continuadas de más de ocho horas se establece un descanso, que no será considerado como tiempo efectivo de trabajo, de 15 minutos. Los turnos para efectuar los descansos serán acordados entre la empresa y el trabajador.





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

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente deberá haber doce horas de intervalo.

El número de horas diarias de los trabajadores a jornada completa no podrá ser superior a 9 horas ni inferior a 6 horas. Únicamente en casos excepcionales, cuando el trabajador que deba entrar a trabajar en el siguiente turno no se presente a trabajar, el trabajador saliente prorrogará su jornada en cuatro horas y el trabajador que deba entrar en el siguiente turno a aquel que ha faltado al trabajo avanzará la entrada en el mismo cuatro horas. Del mismo modo cuando un trabajador avise con menos de veinticuatro horas de antelación, que no va a presentarse al puesto de trabajo, el trabajador que se halle prestando servicios en el turno vigente prolongará su jornada cuatro horas y el del siguiente turno entrará cuatro horas más tarde de lo que le correspondería y prolongará su jornada hasta la finalización del turno siguiente. En ambos casos, de forma excepcional la jornada será de doce horas. Dichas horas serán compensadas por la empresa.

De forma excepcional y siempre de mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados, con comunicación de dicho acuerdo a los representantes de los trabajadores, en caso de prestación de servicios en fines de semana, a los efectos de facilitar que los trabajadores puedan librar más fines de semana al año, podrán realizarse jornadas de hasta doce horas.

El número de horas semanales de tiempo efectivo para los trabajadores a jornada a tiempo completo no podrá ser superior a 54 horas durante la vigencia de este convenio. Para los trabajadores a tiempo parcial, no podrá ser superior a la proporción establecida para los trabajadores a jornada completa.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral. La fijación del calendario se realizará respetando los límites establecidos legalmente respecto al régimen de descansos, y la consulta previa a los representantes de los trabajadores. Será obligatorio exponer en lugar visible del centro de trabajo el calendario laboral vigente.

## **Artículo 22. Medidas para Contribuir a la Flexibilidad Interna**

Se establece un porcentaje máximo del 20 % de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año.

## **Artículo 23. Movilidad Funcional**

Durante el último trimestre natural de cada año se procederá a comunicar a los representantes de los trabajadores las condiciones de movilidad funcional para el



año siguiente. Los representantes de los trabajadores deberán comunicar en el plazo de diez días la conformidad o no a la propuesta. En caso de disconformidad se someterá la cuestión a la comisión paritaria del convenio para que emita un informe vinculante en el plazo de diez días.

En caso de no existir acuerdo en la citada comisión la empresa procederá a las modificaciones por movilidad funcional, comunicándose individualmente a cada trabajador afectado con un preaviso de quince días. Todo ello sin perjuicio de las impugnaciones establecidas en la legislación social.

#### **Artículo 24. Descanso Semanal y Festivos**

Descanso semanal: Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal mínimo de un día y medio durante la vigencia de este convenio.

Festivos: Se considerarán como festivos aquellos que cada municipio y comunidad autónoma determinen para la localidad de ubicación de cada uno de los diferentes centros de trabajo de la empresa.

#### **Artículo 25. Permisos Retribuidos**

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

Quince días naturales en caso de matrimonio.

Dos días por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por estos motivos el trabajador tuviera que desplazarse más de 75 km de su lugar de residencia, el permiso será de cuatro días.

Un día por traslado de domicilio habitual y 2 días en el caso de que el trabajador tuviera que desplazarse más de 75 km.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, debiendo acreditar previamente de manera fehaciente, los motivos y circunstancias de los mismos.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido, suponga una reducción de más del 20 % de la jornada en un periodo de tres meses, la empresa podrá pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Para realizar las funciones sindicales o representación de los trabajadores en los términos legalmente establecidos al efecto.

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes, previo aviso y





justificación de los mismos a la empresa, cuando el trabajador curse estudios para la obtención de un título académico o de capacitación profesional en centros oficiales y homologados de enseñanza para la obtención de títulos académicos o profesionales siempre y cuando se demuestre haya aprobado el 50 % de las materias que se hayan presentado.

Se concederán los permisos necesarios a las trabajadoras embarazadas para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los trabajadores por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones de media hora. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad u optar por la acumulación, según se estipule en la legislación vigente en cada momento. En el supuesto que la legislación de aplicación en cada momento, no contemple concreción alguna en esta materia se someterá a la Comisión Mixta Paritaria la concreción de este apartado. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

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.

Los trabajadores, previo aviso y posterior justificación, tendrán derecho a permisos retribuidos del tiempo necesario con un máximo 16 horas anuales de duración, para acudir a visitas médicas programadas del médico del propio trabajador, siempre y cuando la asistencia se preste a través de los servicios sanitarios del Servicio Público de la Salud.

El disfrute de este permiso deberá preavisarse con un mínimo de setenta y dos horas, y será necesaria una justificación posterior.

Permisos no retribuidos: Los permisos establecidos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores se podrán ampliar, en función de las circunstancias y si existe desplazamiento de más de 75 km, en 3 días de permiso no retribuido y con posibilidad de recuperación según acuerdo entre empresa y trabajador.

## **Artículo 26. Reducciones de Jornada por Conciliación de la Vida Familiar**

El trabajador o trabajadora, podrá reducir su jornada de trabajo, sin derecho a remuneración, por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

a) El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor dentro de la edad establecida legalmente al respecto o de un



discapacitado físico, psíquico o sensorial que no realice actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de entre, al menos, una hora y un máximo de la mitad de la jornada de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones.

b) Tendrá el mismo derecho quien tenga que 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 el mismo y no desarrolle actividad retribuida.

c) Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, también podrá ser autorizada una reducción de jornada por un periodo máximo de un año de entre al menos una hora diaria y un máximo de la mitad de la jornada diaria de trabajo, con la reducción proporcional de sus retribuciones, al trabajador que tenga que encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo aunque realice actividad retribuida.

d) En los casos de nacimientos de hijos que, por cualquier causa médica, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, con independencia de la ausencia retribuida de una hora establecida legalmente, la madre o el padre tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

e) Los trabajadores víctimas de violencia de género 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.

## **Artículo 27. Excedencias por Conciliación de la Vida Familiar**

I. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia 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, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

II. También tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a un año los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo, para atender a familiares de primer grado de consanguinidad.



III. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa también podrá ser concedida una excedencia por un periodo máximo de un año, a un trabajador que tenga que atender al cuidado directo de un familiar, hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por el mismo y pese a desarrollar actividad retribuida, se encuentre en situación del IT como consecuencia de las razones antes expresadas. Por razones justificadas y previa aceptación por la empresa, la duración de ésta se podrá prorrogar hasta un máximo de dos años con derecho a reserva de su puesto de trabajo.

IV. Si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las empresas podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de las empresas.

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

VI. En los casos contemplados en los apartados anteriores de este artículo, en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, dicho periodo será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a asistir a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por las empresas firmantes del presente convenio, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los dos primeros años tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo. Transcurrido dicho período, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo en su mismo grupo profesional.

## **Artículo 28. Vacaciones**

Se establecen en 30 días naturales al año. Los trabajadores con contratos cuya duración sea inferior al año natural disfrutarán de las parte proporcional de vacaciones. Serán distribuidas a razón de quince días a elección de la empresa y quince días a elección del trabajador. Será necesario advertir por escrito a la sede social de la empresa los periodos que sean elegidos por los trabajadores con dos meses de antelación siendo en periodos quincenales, no pudiendo coincidir mas del 20 % de la plantilla y centro en los mismo periodos, siendo que si así se manifieste la voluntad de varios trabajadores en la coincidencia superando el porcentaje expresado será realizado un sorteo a dichos fines de determinación del personal con derecho a disfrute en el periodo coincidente.

Los trabajadores en común acuerdo y respetando el porcentaje podrá cambiar entre ellos el periodo de vacaciones siempre que sean de la misma categoría laboral avisando a la empresa con 15 días de antelación, superado este limite no será posible el cambio de turnos de vacaciones.

No habrá posibilidad de reclamación por diferencias económicas, de libranza de



vacaciones o de cualquier otra índole. Las vacaciones se disfrutan dentro del año natural.

## **Capítulo V. Régimen Económico**

### **Artículo 29. Estructura Salarial**

Tendrán la consideración de salario los siguientes conceptos:

**Salario base:** Es el establecido para cada categoría dentro del grupo profesional correspondiente que se indica en las tablas salariales del anexo 1 del presente convenio. En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional que cada año determine la normativa. En caso de que, en virtud de los acuerdos salariales fijados en el presente convenio, algún salario resulte por debajo del s.m.i., quedará automáticamente equiparado a este último.

**Complementos salariales:** Son las cantidades devengadas al trabajador, además y con independencia del salario base, atendiendo a circunstancias motivadas por las peculiaridades de la prestación de los servicios que regula el presente convenio. Estos complementos tienen el carácter de no consolidables en el salario del trabajador pudiendo ser objeto de compensación y absorción.

No tienen la consideración de salario las percepciones extrasalariales. Éstas son las cantidades de carácter indemnizatorio o de gastos que percibe el trabajador como consecuencia de la prestación de su trabajo sin que, en ningún caso, formen parte de las bases de cotizaciones a la Seguridad Social. Así, dentro de este concepto, se establece un plus de transporte, dietas y un plus de kilometraje.

### **Artículo 30. Horas Extraordinarias**

Todas las horas extraordinarias realizadas, indistintamente de que se hayan realizado en jornada laboral o no laboral para cada trabajador se compensarán a razón de una hora trabajada por una hora de descanso.

### **Artículo 31. Pluses**

Se establece de forma expresa que dadas las características de la actividad de la empresa no existirá ni se abonará plus de nocturnidad, teniendo además en consideración que el salario base ya incluye toda la retribución ordinaria.

Cualquier cantidad que abone la empresa por cualquier concepto, acordada de forma unilateral por la misma o mediante acuerdo individual con el trabajador o de carácter colectivo, tendrá la consideración de plus voluntario absorbible.

### **Artículo 32. Pagas Extras**

Los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, de 30 días de



salario base, cada una de ellas, que se devengarán semestralmente: La correspondiente a junio, del día 1 de enero al 30 de junio de cada año, y la correspondiente a diciembre, del 1 de julio al 31 de diciembre, igualmente, de cada año.

Las dos pagas extraordinarias se abonarán prorrateadas mensualmente.

### **Artículo 33. Incrementos Salariales**

Las tablas salariales de aplicación durante el periodo 1 de abril de 2013 hasta 31 de marzo de 2014 quedan reflejadas en el anexo 1 de este Convenio. A resultas de la situación económica actual y la fuerte competitividad en el sector se establece que hasta el día 31 de marzo de 2015 no se incrementarán las retribuciones, manteniéndose las mismas tablas salariales que en 2013.

Las tablas salariales para el periodo que abarca desde 1 de abril de 2015 hasta el 31 de marzo de 2016 consistirán en un incremento del índice de precios al consumo de España real del año 2014 sobre el salario aplicado en marzo de 2015.

Las tablas salariales para el periodo que abarca desde 1 de abril de 2016 hasta el 31 de marzo de 2017 consistirán en un incremento del índice de precios al consumo de España real del año 2015 sobre el salario aplicado en marzo de 2016.

Las cantidades, que de forma graciable, sean abonadas por la empresa podrán ser objeto de absorción o compensación en las siguientes anualidades.

### **Artículo 34. Plus Transporte**

Los trabajadores relacionados en los grupos I y II de este convenio percibirán, en concepto de complemento plus transporte por cada día efectivamente trabajado la cantidad de 3 euros.

### **Artículo 35. Dietas**

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter extrasalarial que se debe al trabajador que por razones del trabajo deba desplazarse a un lugar distinto de aquel donde habitualmente preste sus servicios.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio tenga que efectuar gastos de desayuno, comida, cena o pernoctación, siempre que concurren las siguientes circunstancias:

Que la prestación de servicios que deba realizar le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera de la provincia donde radique aquél.

El derecho a la percepción del importe de las dietas nacerá y tendrá efectos



únicamente a partir del día siguiente a la publicación de este Convenio y en las siguientes cantidades:

Desayuno:	3,5 € euros
Comida:	10,00 € euros
Cena:	10,00 € euros

Si el trabajador debe de pernoctar, su alojamiento será a cargo de la empresa en hoteles de cómo mínimo tres estrellas.

Las obligaciones que se establecen en este artículo no serán de aplicación a los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el art. 13 del presente Convenio.

### **Artículo 36. Plus de Kilometraje**

Los trabajadores que, a petición de la empresa y durante la jornada laboral, voluntariamente acepten hacer sus desplazamientos en vehículo propio viajes o desplazamientos, no percibirán cantidad alguna en concepto de kilometraje o desplazamiento.

Las obligaciones que se establecen en este artículo no serán de aplicación a los trabajadores que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el art. 13 del presente Convenio.

## **Capítulo VI. Clasificación del Personal**

### **Artículo 37. Grupos Profesionales**

Los trabajadores comprendidos en este Convenio serán clasificados en unos niveles funcionales identificados con las denominaciones de Grupo 1, Grupo 2, Grupo 3, Grupo 4 y Grupo 5, pudiéndose incluir dentro de los mismos distintos niveles cuya confluencia se establece según las funciones y las tareas básicas que desempeñan, así como, por la formación o especialización exigida para ejercerlas.

Grupo 1. Personal directivo:

Nivel 1:

- Director General: Es la persona que determina las directrices de la empresa y a quien se reportarán las novedades por parte de todos los delegados, directores de administración, recursos humanos, comercial, y los técnicos de cada uno de los departamentos de no existir director de éste.



## Nivel 2:

- Director Comercial: Es el responsable de las relaciones comerciales con terceros en la totalidad de la empresa, ejerciendo sus funciones bajo la responsabilidad directa del Director General.

- Director de Administración: Es la persona responsable, dentro de la estructura organizativa de la empresa, de la contabilidad de la misma, control de pagos y cobro, gestiones y reclamaciones a proveedores y clientes, confección de presupuestos y balances provisionales de la empresa y de la relación con entidades financieras. Realizará todos aquellos informes y gestiones que le sean encomendados por la dirección de la empresa, realizando periódicamente informes sobre la situación de la empresa desde el punto de vista financiero. También será el responsable de las relaciones con la hacienda pública. Todo ello teniendo como subordinados a los oficiales y auxiliares comprendidos en el grupo profesional de Administración y debiendo reportar directamente al Director General.

- Director de Recursos Humanos: Es el responsable directo, dentro de la estructura organizativa de la empresa, de confeccionar las nóminas del personal, así como los finiquitos y contratos laborales, y todo lo relacionado con la seguridad social, retenciones en nómina de IRPF y relaciones laborales con las administraciones tributarias y de seguridad social entre la empresa y éstas. Además, deberá tener un control exhaustivo sobre convenios colectivos, y recoger aquéllas quejas o sugerencias para las mejoras laborales dentro de la empresa. Tendrá a su cargo al oficial de recursos humanos o al auxiliar administrativo en la misma materia, hasta que esos dos puestos no existan asume también sus funciones y tareas.

## Grupo 2. Técnicos y mandos intermedios:

### Nivel 1:

#### Técnico Superior:

- Director Técnico de Prevención: Es la persona responsable del desarrollo e implementación de medidas que se contemplen en la normativa relativa a la seguridad y prevención de riesgos laborales aplicables a cada uno de los centros de trabajo en los que opera la empresa. Es su obligación velar por la aplicación de los procedimientos adecuados en cada tarea y será el encargado de ofrecer los módulos o la formación pertinente al personal, elaborando medidas correctivas al menos una vez al año y realizando los informes pertinentes. Informará tanto al ingeniero técnico como a la dirección de la empresa.

### Nivel 2:





### Técnico Medio:

- Técnico de Prevención: Es la persona encargada de la aplicación de las medidas relativas a la seguridad y prevención de riesgos laborales, bajo las directrices del Director técnico de prevención. Debe gestionar la aplicación de los procedimientos adecuados en cada tarea, tramitar toda aquella documentación relativa a la seguridad y prevención de riesgos laborales, así como informar al personal de sus obligaciones y deberes en esta materia. Todos los trabajadores tienen la obligación de cumplir con las medidas aprobadas por el Director Técnico de Prevención.

- Ingeniero Técnico: Es la persona encargada del estudio técnico y realización de proyectos, así como la supervisión de su ejecución, entre otras tareas propias del cargo. Deberá dar traslado a los profesionales y operarios, implicados en su ejecución, de todas las explicaciones necesarias.

- Encargado de Centro: Es el encargado en cada centro de trabajo del control y la supervisión del trabajo en todos sus ámbitos. Ostentará la máxima representación de la dirección de la empresa en su ámbito territorial y de trabajo, sin suponer, en ningún caso, poderes de la empresa. Deberá velar por la funcionalidad de todos los puestos de trabajo y traspasar a la dirección de la empresa.

### Grupo 3. Administración:

#### Nivel 1:

##### Oficiales:

- Control de Gestión Administrativa: Es la persona con dependencia directa del Director de Administración que debe ejecutar las gestiones relativas a proveedores y clientes, pagos y cobros, recepción de ofertas y control de las mismas, tramitación de la documentación relativa a la hacienda pública y cualquier otra función que le sea ordenada por su superior. Deberá poseer titulación media o de formación profesional, de tener titulación superior no será reconocida a efectos salariales o de promoción en la empresa, y experiencia en las tareas encomendadas.

- Administrativo Comercial: Es el encargado de captar nuevos clientes así como de gestionar y mantener la relación comercial efectiva con los existentes. Su inmediato superior jerárquico será el Director de Administración y deberá realizar aquellas otras funciones que le sean encomendadas por éste. Deberá poseer titulación media o de formación profesional, de tener titulación superior no será reconocida a efectos salariales o de promoción en la empresa, y experiencia en las tareas encomendadas.

#### Nivel 2:





- **Auxiliar administrativo:** Es la persona con dependencia directa del Director Administrativo y del resto de puestos de dirección de cada área administrativa de la empresa (administración, recursos humanos, comercial). Ejecutará, siempre, las órdenes encomendadas por sus superiores y bajo sus directrices; con funciones de archivo, grabación de datos en diferentes sistemas, soportes o plataformas informáticas, traslado a las distintas oficinas administrativas para registros y entrega o recogida de documentación. Además, gestionará los partes de trabajo diarios conforme a las órdenes de sus mandos, realizará anotaciones en los diferentes sistemas informáticos, gestión y control de impagos reportando a sus superiores.

#### Grupo 4. Profesionales de oficio:

Se incluyen en el presente grupo a los trabajadores que realizan tareas técnicas y profesionales complejas, que requieren de una específica preparación y se responsabilizan de forma completa de su gestión y ejecución, en base a las directrices proporcionadas por el personal directivo.

Podrá añadirse a este grupo cualquier otro puesto de trabajo que reúna las características indicadas y que sea inexistente en la empresa en el momento de la firma del presente convenio.

Quedan comprendidos los siguientes puestos de trabajo: Oficial de primera conductor, Delineante, Masajista y Relaciones Públicas.

#### Grupo 5. Operarios:

##### Nivel 1:

- **Operarios con autonomía:** Es la persona responsable de la correcta ejecución de las tareas encomendadas que requieren de conocimientos prácticos, ayudándose del operario sin autonomía en su labor y de los peones. Tendrá la obligación de cumplir con las directrices del Director Técnico de Prevención, poniendo en conocimiento del mismo y del técnico de prevención sobre las posibles imposibilidades de cumplimiento o de incidencias al respecto.

Podrá añadirse a este grupo cualquier otro puesto de trabajo que reúna las características indicadas y que sea inexistente en la empresa en el momento de la firma del presente convenio.

Quedan comprendidos los siguientes puestos de trabajo: Control final laboratorio, Recurso preventivo y Coordinador.

##### Nivel 2:

- **Operario sin autonomía:** Es la persona que depende del oficial con autonomía y





que deberá cumplir con las normas establecidas por su superior, poniendo en su conocimiento las novedades sobre las tareas encomendadas. Tendrá la obligación de cumplir con las directrices del Director Técnico de Prevención, poniendo en conocimiento del mismo y del técnico de prevención sobre las posibles imposibilidades de cumplimiento o de incidencias al respecto.

Podrá añadirse a este grupo cualquier otro puesto de trabajo que reúna las características indicadas y que sea inexistente en la empresa en el momento de la firma del presente convenio.

Quedan comprendidos los siguientes puestos de trabajo. Celador, Auxiliar de servicios, Repartidor, Ayudante de operador, Limpieza, Control de parquímetro, Control de calidad y Control de mezclas.

Nivel 3:

- Peón: Es la persona que auxiliará a los operarios en la realización de sus tareas, recibiendo de ellos las directrices necesarias, además de las concretas instrucciones, y debiendo reportarles las novedades en el cumplimiento de sus tareas.

## **Capítulo VII. Faltas y Sanciones**

### **Artículo 38. Clasificación de Faltas**

Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en atención a su trascendencia, o intención en: Leve, grave, muy grave.

Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, de tal forma que sumen tres faltas en un mes o dos cuando el retraso sea superior a 15 minutos en dicho periodo.
2. No comunicar con suficiente antelación la ausencia al trabajo por motivos justificados salvo que se pruebe la imposibilidad de haberla efectuado.
3. Faltar un día de trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
4. Ausentarse del puesto de trabajo durante la realización del mismo sin justificar, por tiempo breve y sin mayores consecuencias.
5. Pequeños descuidos en la conservación en los géneros o del material de la empresa.
6. Las discusiones, siempre que no sea en presencia del público, con otros trabajadores dentro de la empresa.





7. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

8. No atender al público con la corrección y diligencia debida.

9. No comunicar a la empresa el cambio de domicilio.

Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de treinta minutos en un mes o por dos faltas leves por el mismo motivo.

2. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él.

3. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días.

4. La desobediencia a la Dirección de la empresa, a quienes se encuentren con facultades de dirección u organización en el ejercicio regular de sus funciones en cualquier materia de trabajo, siempre y cuando la orden no implique una condición vejatoria para el trabajador o suponga un riesgo para la vida, integridad, salud tanto de él como de sus compañeros. Si la desobediencia fuese reiterada o implicase quebranto manifiesto de la disciplina en el trabajo o de ella se derivase perjuicio para la empresa o para las personas podrá ser calificada como falta muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, así como, negarse a usar los medios de seguridad e higiene facilitados por la empresa.

6. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa.

7. Emplear para uso propio artículos, enseres o prendas de la empresa, o sacarlos de instalaciones o dependencias de la empresa a no ser que exista autorización.

8. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.

9. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público o que trascienda a éste.

10. La comisión de tres faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción o amonestación por escrito.

Faltas muy graves: Se consideran faltas muy graves las siguientes:





1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada en una semana.
2. La simulación de enfermedad o accidente.
3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como en el trato con los otros trabajadores o con cualquier otra persona durante el trabajo, o hacer negociaciones de comercio o industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de las empresas, así como la competencia desleal en la actividad de la misma.
4. Violar la confidencialidad de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a personas extrañas a la misma el contenido de éstos.
5. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, cuando sean causa de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceras personas, o de daño grave a la empresa o a sus productos.
6. La embriaguez habitual y drogodependencia manifiesta en la jornada laboral y en su puesto de trabajo. El estado de embriaguez a la ingestión de estupefacientes manifestados una sola vez serán constitutivos de falta grave, siempre que no trascienda a los clientes.
7. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.
8. El robo, hurto o malversación cometidos tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante la jornada laboral en cualquier otro lugar.
9. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo.
10. Falta notoria de respeto o consideración al público.
11. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.
12. Los malos tratos de palabra u obra o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o a sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
13. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto de la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaleciéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
14. El acoso psicológico o moral que promueva un superior jerárquico o un





compañero de trabajo a través de acciones u omisiones en el centro de trabajo.

15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

16. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera, habiendo mediado sanción por escrito.

### **Artículo 39. Régimen de Sanciones**

La sanción de las faltas requerirá comunicación por escrito al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

La Empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores de toda sanción por falta grave y muy grave que se imponga.

Las sanciones que las empresas podrán imponer, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

I. Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

II. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a treinta días.

III. Por faltas muy graves: Desde la suspensión de empleo y sueldo de treinta y un días a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo o despido disciplinario.

## **Capítulo VIII. Salud Laboral e IT**

### **Artículo 40. Salud Laboral**

Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en caso de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud.





Derechos de participación y organización de la prevención:

Se creará una comisión paritaria de seguridad y salud y medio ambiente para el seguimiento de los acuerdos del convenio en materia de evaluación de la aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales en el sector.

Dentro del plazo máximo de dos meses desde la publicación del convenio, la empresa y los trabajadores, procederán a constituir esta comisión, con carácter paritario e integradas por tres miembros de la representación de los trabajadores y tres miembros de la representación empresarial. En dicha comisión podrán integrarse con voz pero sin voto, dos asesores por cada una de las dos representaciones.

En la reunión de la constitución de dicha Comisión, deberá establecerse el calendario de reuniones así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. El régimen de acuerdos en el funcionamiento de dicha Comisión supondrá que la adopción de decisiones requerirá el voto favorable de al menos la mitad mas uno de cada una de las dos representaciones integrantes de dicha comisión.

Los acuerdos que se adopten en el seno de dicha Comisión se incorporarán al cuerpo del Convenio.

Dicha Comisión tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que en el ámbito sectorial supone la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, así como el de los temas relativos a riesgos laborales y prevención de los mismos que afecten a las diferentes actividades del sector con carácter general.

Otras funciones de la comisión serán, las de coordinar la información en materia de siniestralidad en el sector, promover mejoras en esta materia y fomentar compañías de prevención, coordinar y desarrollar programas formativos tanto a responsables de empresas, delegados y trabajadores.

## Capítulo IX

### Artículo 41. Solución de las Discrepancias

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 E.T., una vez finalizado el periodo de consultas de quince días sin que la empresa y los órganos de representación de los trabajadores hayan llegado a ningún acuerdo, las partes someterán las divergencias a la comisión paritaria del convenio regulada en el artículo 6. La comisión paritaria del convenio deberá pronunciarse en el plazo máximo de seis días. En caso de que la comisión paritaria no llegara a un acuerdo, ambas partes acuerdan someter la cuestión a un arbitraje.

**ANEXO 1****Tabla salarial**

Grupo	Nivel	Salario base - Euros	P.P. Extras - Euros	Salario total mensual - Euros	Salario total anual - Euros
I	Nivel 1	1.100,00	183,33	1.283,33	15.400,00
	Nivel 2	1.050,00	175,00	1.225,00	14.700,00
II	Nivel 1	763,28	127,22	890,50	10.686,00
	Nivel 2	700,00	116,67	816,67	9.800,04
III	Nivel 1	660,00	110,00	770,00	9.240,00
	Nivel 2	650,00	108,33	758,33	9.100,00
IV	-	645,34	107,56	752,90	9.034,80
V	Nivel 1	645,30	107,56	752,86	9.034,32
	Nivel 2	645,30	107,56	752,86	9.034,32
	Nivel 3	645,30	107,56	752,86	9.034,32

