

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVITEL XXI, S.L.

Resolución de 24 de septiembre de 2013, de la Dirección General de Relaciones laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa SERVITEL XXI, S.L.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa SERVITEL XXI, S.L. (código convenio 71100302012013), suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 9 de agosto de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley del estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

R E S U E L V O

Primero. Ordenar la inscripción, depósito y publicación del citado convenio colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín oficial de la Junta de Andalucía.

Sevilla, 24 de septiembre de 2013.- el Director General, Francisco Javier castro Baco

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVITEL XXI, S.L.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales y sociales entre la empresa SERVITEL XXI, S.L., y sus empleados.

Artículo 2. Ámbito Personal

El presente convenio afecta a todo el personal de SERVITEL XXI, S.L., a excepción de la Dirección General.

Artículo 3. Ámbito Territorial

Este convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo, oficinas y/o puntos de venta o establecimientos que la empresa SERVITEL XXI, S.L., posea en el territorio español.

Artículo 4. Ámbito temporal, Plazo, Denuncia y Revisión



El presente convenio colectivo entrará en vigor a todos los efectos el 1 de septiembre de 2013, y concluirá el 31 de agosto de 2018, prorrogándose a su vencimiento anualmente por tática reconducción, en sus propios términos en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.

Cualquiera de las dos partes firmantes podrá denunciar el presente convenio notificándolo a la otra parte por escrito con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes en relación a la fecha de su vencimiento.

Sí denunciado el convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del mismo, éste se entenderá prorrogado hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio. Las partes pueden pactar en el nuevo convenio las fórmulas que estimen oportunas para el período que media entre la fecha de terminación del convenio anterior y la entrada en vigor del nuevo convenio.

La mesa negociadora podrá reunirse a petición de alguna de las partes para la revisión de cualesquiera de los artículos del presente convenio con el fin de adaptarlo a las circunstancias y/o legislación vigente en cada momento, así como para las revisiones económicas y/u horarias anuales.

Artículo 5. Normas Supletorias

Para todo lo no específicamente dispuesto en el presente convenio será de aplicación el texto refundido de la ley del estatuto de los Trabajadores, y demás disposiciones de carácter general.

Los pactos acordados en el presente convenio sobre las materias en él reguladas y los artículos que los contienen serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial que vinieran rigiendo en la materia.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad y principio de conservación contractual

En el caso de declararse nula o contraria a la ley cualquiera de los artículos y condiciones del presente convenio, las Partes se comprometen a sustituirlo por otra en los términos más parecidos posibles y legalmente aceptables. Asimismo, las Partes acuerdan que la nulidad de cualquier estipulación del presente convenio no afectará a la validez del resto de estipulaciones del mismo, que se mantendrán en vigor surtiendo plenos efectos.

Lo establecido en el presente párrafo será de aplicación siempre y cuando la nulidad de una estipulación del presente convenio y/o su sustitución por otra legalmente aceptable no perjudique las ventajas o incrementen las obligaciones de la otra Parte de manera significativa.





Artículo 7. Comisión Paritaria

Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente convenio se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores,

Presidente y secretario del comité de empresa, y por dos representantes de la empresa.

Las reuniones de la comisión paritaria serán convocadas por escrito, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de quince (15) días. En el escrito de convocatoria se precisarán los puntos del orden del día a tratar. El lugar de la reunión será fijado por la empresa y la comparecencia será obligatoria para ambas partes, a no ser que antes de su celebración por mutuo acuerdo se resuelvan los puntos debatidos.

Como trámite previo y preceptivo de toda actuación administrativa o judicial, las partes firmantes de este convenio se obligan a poner en conocimiento de la comisión paritaria cuántas dudas, discrepancias y conflictos colectivos de carácter general, pudieran plantearse en relación a la interpretación del convenio y aplicación del mismo, a fin de que, si fuera posible, se resuelva el problema planteado o, si no fuera posible, se emita dictamen al respecto. La comisión paritaria, una vez recibido el escrito de una de las partes dispondrá de un plazo no superior a treinta (30) días hábiles para resolver la cuestión planteada y emitir el dictamen.

Cuando en el seno de la comisión exista un conflicto, las partes se comprometen a someterse al procedimiento de mediación establecido por la normativa aplicable, con carácter previo a la vía jurisdiccional.

Artículo 8. Procedimiento de Descuelgue del Presente Convenio

Al objeto de conseguir la necesaria estabilidad económica, las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio no serán de necesaria y obligada aplicación cuando se den las circunstancias a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los Trabajadores. Se entenderá que concurren dichas circunstancias cuando se acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable del año anterior. Cuando la empresa vaya a aplicar el descuelgue del convenio deberá comunicarlo previamente a la comisión paritaria.

En el supuesto de que las circunstancias contempladas en el párrafo anterior concurren, se podrá descolgar de dicha aplicación y resultará de aplicación el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento.

Capítulo II. Organización Del Trabajo



Artículo 9. Principio General

La organización del trabajo es facultad exclusiva de la empresa que lo realiza a través de la Dirección o de las personas nombradas por ella.

Artículo 10. Contratación

Los contratos se formalizarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 8º del estatuto de los Trabajadores.

La copia básica contendrá la siguiente información: nombre del trabajador, fecha de incorporación, tipo de contrato, duración del contrato, nivel de categoría, y nivel salarial. En lo que se refiere al nivel salarial se indicará que lo establecido o pactado en el contrato de trabajo respeta lo estipulado en este convenio.

Artículo 11. Modalidades de Contratos

A) Contrato de personal fijo. Todo aquél que se contrata para prestar sus servicios con carácter indefinido.

B) Contrato a tiempo parcial. Se estará a lo establecido en el artículo 12.º del estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente en cada momento.

c) Contrato por obra o servicios determinados. En relación a esta modalidad de contratación de trabajadores se estará a lo establecido en el artículo 15.º del estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente en cada momento.

D) Contrato de personal fijo-discontinuo. Se estará a lo establecido en el artículo 15.º del estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente en cada momento.

e) Contratos de formación. Respecto a esta modalidad contractual se estará a lo establecido en el artículo 11.º del estatuto de los Trabajadores, estableciéndose un período mínimo de formación y, por tanto, de contratación de seis (6) meses.

Artículo 12. Período de Prueba

Se estará a lo establecido en el artículo 14.º del estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente en cada momento que, actualmente expresamente establece que la duración del período de prueba no podrá exceder de seis (6) meses para los técnicos titulados, ni de dos (2) meses para los demás trabajadores. En las empresas de menos de veinticinco (25) trabajadores el período de prueba no podrá exceder de tres (3) meses para los trabajadores que no sean técnicos titulados.

Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.



Durante el período de prueba, el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 13. Formación de los trabajadores

Atendiendo a la peculiaridad de la actividad empresarial de SERVITEL XXI, S.L., como distribuidor exclusivo de productos y servicios de telefonía del operador Vodafone y la necesidad de que la totalidad de los trabajadores se encuentren permanente actualizados y formados, se realizarán periódicamente, a cargo de la empresa, cursos de formación a los efectos de que todos los trabajadores cuenten con los conocimientos necesarios para el buen desarrollo de sus tareas. En caso de realizarse fuera de la jornada laboral las horas de formación se computarán como horas de trabajo siendo compensables por horas de trabajo dentro de la jornada laboral y no serán objeto de retribución económica adicional.

Artículo 14. Movilidad Geográfica

Dada la índole de los servicios que presta la empresa y, aunque en la actualidad solamente ejerce la actividad en Andalucía, ésta puede ejercer su actividad en todo el territorio español, y es por esta razón que el trabajador podrá ser desplazado a cualquier punto del territorio español para realizar su trabajo. El desplazamiento temporal podría convertirse en un desplazamiento de larga duración, incluso en un traslado definitivo.

En función de las necesidades organizativas, productivas, técnicas o económicas de la empresa, la Dirección podrá solicitar el traslado de trabajadores de un establecimiento a otro, conforme establece el artículo 40.º del estatuto de los Trabajadores.

La compensación por gastos en caso de traslado a que se refiere el artículo 40º del E.T. será la necesaria para cubrir el coste del desplazamiento del trabajador, de los familiares que convivan con él y de sus pertenencias.

Artículo 15. Desplazamientos

Como condición y requisito para poder desarrollar el trabajo, se establece que

todo el personal que deba realizar tareas fuera del centro de trabajo, oficina o punto de venta o establecimiento, efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden en vehículo automóvil que aportará el trabajador, debiendo estar habilitado legalmente para su conducción. El personal administrativo queda excluido por la naturaleza de sus funciones.

Dietas: los gastos de viaje y pernocta que tenga el trabajador cuando realice su actividad a distancia tal que no permita la pernocta en su propio domicilio, serán asumidos por la empresa previa justificación de los mismos. Además, en este caso, la empresa abonará al trabajador en concepto de gastos alimenticios de comida y cena: un importe diario máximo de veinticinco (25) euros.

Gastos adicionales: los gastos adicionales ocasionados por el desplazamiento del trabajador serán abonados una vez comprobados los justificantes correspondientes.

Tarjeta gasolina: el personal que utilice vehículo propio en desplazamientos por cuenta de la empresa, recibirá una «tarjeta gasolina» para poder hacer frente a los gastos justificados de gasolina o gasoil derivados de los desplazamientos realizados dentro de su horario de trabajo y en el desempeño de sus labores.

Artículo 16. Jornada laboral

Dada la especialidad de nuestro sector y las prestaciones de nuestros servicios en distintos centros comerciales y tiendas de calle, todos ellos con horarios muy diversos, sin olvidar las campañas especiales que puntualmente y en determinadas épocas del año son habituales (p.ej. «campaña de navidad») es necesaria, para que podamos ser competitivos en el mercado, poseer una jornada laboral flexible, por lo que se podrá distribuir irregularmente el quince por ciento (15%) de la jornada anual de los trabajadores, siendo la jornada, con carácter general, la que a continuación se expone:

Centros Comerciales: Dada la peculiaridad de este tipo de centros y la necesidad de cubrir el horario que dichos centros imponen, a pesar de las excepciones que en cada caso concreto pudieran darse, el horario será, con carácter general, el de apertura del centro comercial, es decir, doce (12) horas diarias de lunes a sábado,

De forma que se establecerán jornadas semanales de lunes a sábado y domingos autorizados de apertura en turnos de ocho (8) horas, los cuales, atendiendo a las circunstancias concretas de cada centro comercial, podrán ser en horario continuado o en horario partido, según el criterio que para cada caso concreto establezca la dirección de la empresa.

Resto tiendas: se trata de todos aquellos puntos de venta situados a pie de calle y no integrados en centros comerciales que, en todo caso, tendrán un horario



partido, de cuarenta (40) horas semanales de lunes a sábados, en función del horario fijado para cada establecimiento.

Comerciales de empresa y departamento de administración: Horario continuado o partido de cuarenta (40) horas semanales de lunes a viernes.

En todo caso, la jornada ordinaria anual de trabajo efectivo será de mil novecientos veinte (1.920) horas, dichas horas se distribuirán en función del calendario laboral de cada oficina, punto de venta o establecimiento, y de las necesidades contractuales de las diferentes actividades.

Será obligatorio para todo trabajador un descanso mínimo de doce (12) horas entre jornadas.

Artículo 17. Vacaciones

Anualmente todo el personal de la empresa tendrá derecho al disfrute de veintidós (22) días laborables de vacaciones retribuidas. En caso de menor permanencia en la empresa el trabajador disfrutará la parte proporcional que le corresponda.

El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de la empresa, las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja actividad y atendiendo a las necesidades concretas de cada oficina, establecimiento o punto de venta.

Se pondrán los medios necesarios para poder garantizar el conocimiento por parte del trabajador de las fechas para el disfrute de las vacaciones que le correspondan dos (2) meses antes de su realización. Por su parte, el trabajador deberá solicitarlas con suficiente antelación y siempre con un mínimo de tres (3) meses para que el departamento correspondiente pueda realizar el plan de vacaciones de todo el personal sin que se paralice la actividad. No obstante, en cualquier momento, por motivos productivos, organizativos o bien personales o familiares, y siempre previo acuerdo entre las partes, los períodos preestablecidos podrán ser modificados.

Las vacaciones se realizaran dentro del año natural al cual correspondan. Si debido a razones urgentes de trabajo o de tipo personal no se ha podido disfrutar algún día dentro del año natural al cual corresponda, deberá realizarse dentro de los cinco (5) primeros meses del año siguiente, siempre previo pacto con el inmediato superior del trabajador y de forma totalmente excepcional.

Artículo 18. Confidencialidad

Todo el personal sin excepción se debe a los principios de buena fe, sigilo y

confidencialidad, y no podrá facilitar, incluso una vez finalizada su relación laboral con la empresa, la información de que disponga, ni de la propia empresa ni de terceras, que pueda favorecer la actividad profesional a otros o perjudicar de cualquier modo a SERVITEL XXI, S.L. Tendrá la consideración de información confidencial toda la que pueda ser susceptible de palabra, por escrito, a través de ficheros informáticos o por cualquier otro medio o soporte, tangible o intangible. Especialmente está protegida por el principio de confidencialidad cualquier información o documentación con valor comercial y, por ende, los listados de clientes, información de clientes y de cuentas de clientes y de la propia empresa, planificaciones y operaciones, claves de acceso a soportes informáticos o claves de seguridad a oficinas, establecimientos, puntos de venta o cualquier dependencia de la empresa.

Artículo 19. Clasificación Profesional

El personal estará clasificado en los siguientes grupos profesionales y niveles o categoría profesional según las funciones desempeñadas en la empresa.

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES o CATEGORÍAS
GRUPO I: Personal directivo	- Nivel 1.- Director General - Nivel 2.- Director Adjunto
GRUPO II: Responsables	- Nivel 1.- Jefe de departamento - Nivel 2.- Responsable de departamento o área
GRUPO III: Comerciales	- Comercial nivel 1 - Comercial nivel 2 - Comercial nivel 3
GRUPO IV: Administrativos e informática	- Administrativo nivel 1 - Administrativo nivel 2 - Informático
GRUPO V: Almacén y distribución	- Almacenero

Definición de cada Grupo profesional y nivel o categoría:

Grupo I: Personal Directivo:

- Nivel 1.- Director general: Pertenece a esta categoría la persona que, por conocimiento o experiencia profesional, tiene atribuidas funciones directivas o de responsabilidad ejecutiva, coordinadora y asesora, con autonomía, capacidad de supervisión y responsabilidad, acordes con las funciones asignadas. Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política financiera o comercial.

- Nivel 2.- Director adjunto: Pertenece a esta categoría profesional la persona que

realiza funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad, reportando al director general. Entre sus funciones se encuentra la integración, coordinación y supervisión de las tareas realizadas por el departamento de administración de la empresa.

Grupo II: Responsables:

- Nivel 1.- Jefe de departamento: Pertenece a esta categoría profesional la persona que realiza, con un alto grado de autonomía, funciones complejas con objetivos definidos y concretos, liderando un determinado departamento o unidad funcional de negocio y al equipo de trabajo a él adscrito.
- Nivel 2.- Responsable de departamento o área: Pertenece a esta categoría profesional la persona que tiene responsabilidad de mando sobre un departamento o área determinada de la empresa, dirigiéndola y coordinándola así como efectuando sus tareas con autonomía dentro de su departamento o área.

Grupo III: Comerciales:

- Comercial nivel 1 (encargado de tienda): Pertenece a esta categoría profesional la persona que desarrolla su laboral profesional en tienda realizando labores comerciales demostrando una alta experiencia en gestión de ventas.
- Comercial nivel 2 (comercial de tienda y comercial de empresa): Pertenece a esta categoría profesional la persona que desarrolla su labor profesional realizando sus laborales comerciales en tienda en la que presta sus servicios con un grado limitado, o bien la persona que desarrolla su labor profesional realizando sus labores comerciales fuera de tienda u oficina en la captación y desarrollo de Pymes y autónomos.
- Comercial nivel 3 (Auxiliar de tienda y empresa): Pertenece a esta categoría profesional la persona que desarrolla su labor profesional realizando sus laborales comerciales exclusivamente en la tienda en la que presta sus servicios, bajo la completa supervisión de su superior y que no cuenta con experiencia en gestión de ventas o bien la persona que desarrolla su labor profesional realizando sus labores comerciales en la captación y desarrollo de Pymes y autónomos y bajo la completa supervisión de su superior sin experiencia alguna en las tareas encomendadas.

Grupo IV. Administrativos e informáticos:

- Administrativo nivel 1: Pertenece a esta categoría profesional la persona que, dependiendo de un responsable, realiza tareas de apoyo, principalmente de carácter administrativo, para el buen funcionamiento del departamento o área sobre la que es responsable su superior, preparando la documentación o

cualquier otra tarea que se le exija.

- Administrativo nivel 2: Pertenece a esta categoría profesional la persona que bajo la dependencia de un supervisor, realiza funciones de apoyo en labores administrativas de diversa índole en la empresa, con un conocimiento general de las mismas.

- informático: Pertenece a esta categoría la persona encargada de supervisar, revisar y controlar todos los medios informáticos de la empresa para su buen funcionamiento así como la instalación y mantenimiento en las necesidades de telecomunicaciones de los clientes.

Grupo V.- Almacén y distribución:

- Almacenero: Pertenece a esta categoría la persona encargada del almacén, ordenando correctamente todos los productos de venta, clasificándolos y, en su caso, distribuyéndolos a las distintas tiendas y oficinas a demanda de éstas.

Capítulo III. Régimen Económico

Artículo 20. Retribución

La retribución del personal de SERVITEL XXI, S.L., es la acordada en el presente convenio para los años de vigencia del mismo. Todos los conceptos económicos pactados en el presente convenio tienen carácter de brutos.

Artículo 21. Tabla Salarial

Los salarios básicos pactados en el presente convenio para las diferentes categorías son los siguientes:

GRUPO PROFESIONAL	NIVELES o CATEGORÍAS	SALARIO BRUTO ANUAL
GRUPO I: Personal directivo	- Nivel 1.- Director General	21.600 €
	- Nivel 2.- Director Adjunto	18.000 €
GRUPO II: Responsables	- Nivel 1.- Jefe de departamento	14.400 €
	- Nivel 2.- Responsable de departamento o área	12.000 €
GRUPO III: Comerciales	- Comercial nivel 1	11.400 €
	- Comerciales nivel 2	10.800 €
	- Comercial nivel 3	9.050 €
GRUPO IV: Administrativos e informática	- Nivel I	9.600 €
	- Nivel II	9.050 €
	- Informático	9.600 €
GRUPO V: Almacén y distribución	- Almacenero	9.050 €

Los salarios y remuneraciones de todas clases establecidos en el presente convenio tienen el carácter de mínimos, pudiendo ser mejorados por concesión de



la empresa o contratos individuales de trabajo.

El salario base de la tabla salarial se actualizará cada año con el IPC general interanual de diciembre del año inmediato anterior.

Artículo 22. Distribución del Salario Anual y Pagas Extraordinarias

Se establecen dos (2) pagas extraordinarias por un importe de una mensualidad de salario base cada una.

Los salarios totales anuales indicados en la tabla salarial del artículo 21º serán pagados en doce (12) mensualidades. Esto implica que las dos pagas extraordinarias se percibirán prorrateadas junto con cada uno de los pagos mensuales.

Capítulo IV. Permisos, Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar, Prevención de Riesgos Laborales, Seguridad Laboral y Excedencias

Artículo 23. Permisos

Se estará a lo establecido en el artículo 37º.3 del estatuto de los Trabajadores en su redacción vigente en cada momento y que a continuación se detalla:

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que se establece a continuación:

- a) Quince (15) días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día (1) por traslado de domicilio habitual.
- c) 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.

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.

d) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

e) Dos (2) 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 (4) días naturales.

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

g) en los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve (9) meses, los trabajadores 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 hasta un máximo de catorce (14) días naturales.

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

h) 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 dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del art.37 del estatuto de los Trabajadores.

i) 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 aquella.

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 dieciocho (18) años.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

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

Consideraciones generales:

Los permisos se solicitarán por escrito y, siempre que sea posible, con una antelación mínima de cinco (5) días a la fecha de su disfrute, adjuntando los justificantes en los que se fundamente la causa del permiso. De no resultar posible solicitar el permiso con antelación debido a lo súbito o urgente de la aparición de la causa justificativa del permiso, el trabajador deberá, telefónicamente, poner los hechos lo más pronto posible en conocimiento de su mando directo, quien lo comunicará, también inmediatamente, a recursos humanos.

Si no se acredita suficientemente la causa justificativa del permiso se entenderá que el trabajador ha hecho uso de un permiso sin sueldo, sin perjuicio de las responsabilidades disciplinarias en que pudiera incurrir por ausencia injustificada.

Además de los permisos anteriores, se pacta en este convenio que los trabajadores de SERVITEL XXI, S.L., puedan disponer de hasta dos (2) días para asuntos propios dentro de cada año natural, computables por horas de trabajo destinadas para atender necesidades particulares propias y previamente justificadas conforme a las consideraciones generales anteriores. Los días de asuntos propios lo serán para atender cuestiones personales que necesariamente deban realizarse dentro de la jornada laboral y no serán acumulables a los días de vacaciones.

Artículo 24. Medidas para la Igualdad y Conciliación de la Vida Familiar y Laboral

Promoción de la igualdad. Las partes firmantes del presente convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, comprometiéndose ambas a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y responsabilidades familiares,

Sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Permisos sin sueldo. Se establece que el personal podrá solicitar permiso sin sueldo por un período máximo de un (1) mes y por una sola vez al año siempre y cuando se den las siguientes circunstancias:

- Antigüedad en la empresa superior a dos (2) años.
- Justificación de que un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad y afinidad por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo y no desempeñe actividad.

Lactancia. Regulado en el artículo 23.º anterior.

Permiso por nacimiento de hijos prematuros y reducción de jornada. Regulado en el artículo 23.º anterior.

Protección de la maternidad. el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16.º de la ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26.º de la mencionada ley y de conformidad con el cual se tendrá en cuenta así mismo las posibles limitaciones en la realización de trabajo nocturno y a turnos.

En la evaluación de riesgos se contemplará la idoneidad para la mujer embarazada de los puestos, régimen horario y condiciones de trabajo, siempre que medie prescripción facultativa.

Comisión de igualdad. Las partes firmantes del presente convenio acuerdan la



constitución de una comisión de igualdad que analizará y, en su caso, implantará las medidas necesarias para promover la igualdad de acuerdo con lo establecido en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 25. Seguridad Laboral

Consideraciones generales:

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en las empresas que tenga por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias en la corrección de la situación existente para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Con tal objetivo se pretende no sólo el cumplimiento de las obligaciones legales y las responsabilidades de los actores implicados en el marco de la empresa, sino también fomentar una nueva cultura de la prevención que avance en el desarrollo de la misma en el sector. El derecho de protección se materializará a través de la adopción, por parte de la empresa, de las medidas necesarias en materia de evaluación de riesgos, información, consulta, participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud y organización de un servicio de prevención.

Asimismo, se entienden como prioritarias la promoción e intensificación de acciones organizativas, formativas e informativas de signo prevencionista que permitan al personal acomodarse a los cambios organizativos que las nuevas tecnologías puedan traer consigo preservando su salud física, mental y social, entendida como el concepto integral formulado por la organización mundial de la salud.

Vigilancia de la salud:

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22º de la ley de Prevención de Riesgos laborales. El tratamiento de la información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal y como se prevé en la ley, respetará, siempre, el derecho a la intimidad y dignidad de la persona del trabajador y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

Los exámenes de salud que se efectúen deberán ser específicos, adecuándose a las materias primas o aditivos que se manipulen en cada centro de trabajo.

Todos los trabajadores se someterán en los términos establecidos en la



legislación vigente, a un examen de salud de inicio de actividad realizado de acuerdo a protocolos específicos en función de las características y actividades de su puesto de trabajo.

La realización del reconocimiento médico se efectuará dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible.

Aquellos reconocimientos médicos realizados fuera de la jornada de trabajo, serán compensados con el mismo número de horas utilizadas.

Asimismo, se recomienda a todos los trabajadores que utilizan vehículo para desplazarse durante la jornada laboral que se sometan a la correspondiente revisión médica periódica para verificar su estado de salud.

Artículo 26. Excedencias.

Se estará a lo establecido en el artículo 46.º del estatuto de los Trabajadores, en su redacción vigente en cada momento, siendo su actual redacción la siguiente:

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 (1) año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro (4) meses y no mayor a cinco (5) años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro (4) años desde el final de la anterior excedencia.

3. los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres (3) 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 (2) años, los trabajadores 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 período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la

misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, 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 quince (15) meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho (18) meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores 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.

Capítulo V. Régimen Disciplinario

Artículo 27. Régimen Disciplinario

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Graduación de faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave o muy grave.

A. Faltas leves: se consideran faltas leves:

1. La falta no justificada de puntualidad, hasta de tres (3) en un (1) mes, en la



asistencia al trabajo con retraso superior a diez (10) minutos en el horario de entrada, o con anticipación en el horario de salida.

2. La no cumplimentación, dentro de los plazos establecidos, de los correspondientes boletines de trabajo, y cualesquiera otros documentos de régimen interno.

3. No cursar en tiempo oportuno la documentación derivada de la incapacidad temporal, así como no comunicar lo antes posible, telefónicamente, las ausencias imprevistas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4. Falta de aseo y limpieza personal, así como en las dependencias, servicios, útiles y vehículos de la empresa.

5. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.

6. La falta de respeto en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos y público, así como la discusión con ellos. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

B. Faltas graves: se consideran faltas graves:

1. Más de tres (3) faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, con retraso superior a diez (10) minutos en el horario de entrada o con anticipación en el horario de salida.

2. Ausencia sin causa justificada, de dos (2) días durante un período de treinta (30) días.

3. La falsificación, omisión maliciosa o falseamiento de datos en el currículum u otros documentos de ingreso en la empresa, así como en cualquier otro documento de régimen interno o externo.

4. El incumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo. Se considerará falta muy grave cuando se derive peligro o daño para personas, instalaciones o edificios.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. La suplantación activa o pasiva de la personalidad.

7. Negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.



8. La manipulación, uso indebido o deterioro por falta de cuidado necesario, de los equipos, materiales o productos que la empresa pone a disposición del trabajador.

9. La embriaguez no habitual durante el trabajo.

10. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del período de un (1) mes y habiendo mediado comunicación escrita.

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

12. El incumplimiento de los manuales de procedimiento y/o de las normas establecidas para la comercialización y tramitación de los productos y servicios.

13. La no consecución de los objetivos comerciales fijados por la empresa para el personal comercial (I) de Pymes durante un periodo comercial -actualmente un periodo comercial equivale a tres (3) meses- dentro de un año natural y (II) de tienda durante dos (2) periodos comerciales, consecutivos o alternos -actualmente un periodo comercial equivale a dos (2) meses- dentro de un mismo año natural.

c. Faltas muy graves: se consideran faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

2. Ausencia sin causa justificada, por más de dos días durante un período de treinta días.

3. La falsedad, la deslealtad, el fraude, el abuso de confianza, la competencia ilícita para con la empresa y el hurto o el robo, tanto a los compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros, dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de trabajos o servicios por cuenta de la empresa.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en útiles, material, edificios, enseres o documentos de la empresa o de sus clientes.

5. La participación directa o indirecta en la comisión de delito, calificado como tal en el código penal o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para la empresa desconfianza respecto a su autor.

6. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía.

8. El empleo del tiempo, materiales y útiles de trabajo en cuestiones ajenas al mismo.

9. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo.
10. La falsedad en las circunstancias de accidentes de trabajo. La simulación de accidente o enfermedad, o la prolongación maliciosa y/o fingida, en su curación.
11. La negativa, sin causa justificada, a efectuar un desplazamiento por razones de trabajo.
12. La simulación de actuaciones o realización de trabajos.
13. El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave.
14. 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.
15. La no consecución de los objetivos comerciales fijados por la empresa para el personal comercial (I) de Pymes durante dos (2) periodos comerciales, consecutivos o alternos -actualmente un período comercial equivale a tres (3) meses- dentro de un mismo año natural y (II) de tienda durante tres (3) periodos comerciales, consecutivos o alternos -actualmente un período comercial equivale a dos (2) meses- dentro de un mismo año natural.

2. Régimen de sanciones:

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos (2) días.

B. Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de tres (3) a quince (15) días.

c. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) a sesenta (60) días.

Despido.



Prescripción de faltas: la facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez (10) días, para las faltas graves a los veinte (20) días y para las muy graves a los sesenta (60) días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis (6) meses de haberse cometido.

Capítulo VI. Derechos Sindicales

Artículo 28. Representación Colectiva

Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en el Título II del Real Decreto legislativo 1/1995 (texto refundido del estatuto de los Trabajadores).

