CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE ESTRUCTURA DEL GRUPO MERCANTIL ISS

Resolución de 6 de agosto de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo Mercantil ISS.

Visto el texto del Convenio colectivo del personal de estructura del grupo Mercantil ISS (código de convenio n.º 90100143012013) que fue suscrito con fecha 15 de julio de 2013 de una parte por los designados por la Dirección del grupo en su representación y de otra por los sindicatos CC.OO. y UGT que representan a la mayoría de los comités de empresa y delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 6 de agosto de 2013.–El Director General de Empleo, P.S. (Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Javier Gómez-Hortigüela Amillo.

I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL PERSONAL DE ESTRUCTURA DEL GRUPO MERCANTIL ISS 2013/2015

Preámbulo

El personal afecto a labores de estructura, que constituye el ámbito personal del presente I Convenio Colectivo, presta sus servicios y está adscrito a las diferentes sociedades que conforman el Grupo Mercantil ISS.

Hasta la fecha, los diferentes y variados objetos sociales de las empresas del Grupo ISS (limpieza, mantenimiento, logística, jardinería, control de plagas, restauración, seguridad, Servicios auxiliares e IFS) así como su implantación en

todas las provincias de España, ha supuesto la aplicación de multitud de convenios colectivos sectoriales con distintos ámbitos territoriales, lo que ha provocado una gran dispersión de normas convencionales reguladoras de la relación laboral de este personal de estructura, además de generar disfunciones a la hora de organizar y gestionar dicho colectivo.

Por ello, el I Convenio Colectivo Estatal del personal de estructura del Grupo ISS, nace como resultado de la necesidad, constatada por las dos partes, de regular de forma homogénea las condiciones de este variado colectivo de trabajadores y trabajadoras.

El espíritu del presente Convenio está encaminado a establecer las normas por las que se regirán las relaciones entre las diferentes sociedades que conforman el Grupo ISS y su colectivo laboral de estructura, que siempre tendrán como objetivo crear un clima laboral positivo que conlleve al buen funcionamiento y productividad de la compañía.

Por todo lo expuesto, este Convenio debe permitir una visión más clara de los derechos y deberes que acompañan a toda relación laboral, así como servir de base para un mejor conocimiento del funcionamiento de los aspectos que trata.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Determinación de las Partes

1. El presente Convenio colectivo constituye un acuerdo entre los representantes designados por la Dirección de las empresas del Grupo Mercantil ISS, que se relacionan en el artículo 3, y los representantes de los sindicatos más representativos a nivel Estatal, CC.OO. y UGT, los cuales, además, superan el mínimo del 10 % de los miembros de los Comités de Empresa y delegados de personal en el ámbito personal y geográfico del convenio.

2. Ambas partes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos que ostentan la legitimación requerida para suscribir el presente Convenio con validez y eficacia general, conforme al artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Ámbito Territorial

1. El ámbito de aplicación del presente Convenio abarca todos los centros y dependencias de trabajo que las empresas del Grupo Mercantil ISS tengan establecidos en el Estado Español, o puedan establecer en el futuro, en relación con el ámbito personal que se refleja en el artículo siguiente.

2. Toda referencia que en adelante se realice utilizando términos como «la Empresa», «la Compañía», «ISS» o «el Grupo ISS» sin perjuicio de otros similares, para definir a la organización empleadora, y siempre que no se especifique lo

contrario, se entienden referidos exclusivamente al conjunto de sociedades que conforman el Grupo mercantil ISS en el Estado Español.

Artículo 3. Ámbito Personal y Funcional

1. El presente Convenio afecta a todos los trabajadores y trabajadoras contratados por las distintas sociedades del Grupo ISS para prestar servicios en el territorio nacional en labores de estructura. Se entiende por labores de estructura aquellas que son propias de los procesos estratégicos y de estructura organizacional y administrativa de la empresa, y que no aplican de forma directa en la actividad operativa de los diferentes objetos sociales de las compañías, (limpieza, mantenimiento, restauración, jardinería, etc.).

2. Estas labores de estructura se prestan de forma repartida para todas las empresas del Grupo ISS desde los servicios centrales integrados en la compañía «Integrated Service Solutions, S.L.», así como también desde el resto de las sociedades operativas con distintos objetos sociales.

3. Así, el presente Convenio colectivo afecta:

a) A todo el personal perteneciente a la sociedad Integrated Service Solutions, S.L.

b) Al colectivo de trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios laborales en tareas de estructura en las siguientes empresas del Grupo ISS o aquellas que en un futuro las sustituyan o se incorporen al Grupo y cumplan con los requisitos establecidos en el ámbito funcional del presente Convenio.

ISS Salud y Servicios Sociosanitarios, S.A.

ISS Facility Services, S.A.

ISS Higiene Ambiental 3D, S.A.

ISS Soluciones de Catering, S.L.

ISS Soluciones de Seguridad, S.L.

ISS Activa Educacional, S.L.

ISS Servicios de Información y Control Accesos, S.L

Centro Actividades Formativas y Educacionales, S.L.

ISS Mediterranean Vending Solutions, S.L.

Cocina Mediterránea Clásica, S.L.

GELIM, S.A.

GELIM Baleares, S.A.

GELIM Valencia, S.A.

GELIM Asturias, S.A.

GELIM Madrid, S.A.

GELIM Andalucía, S.A.

GELIM Galicia, S.A.

GELIM Canarias, S.A.

4. El personal bajo el ámbito del presente convenio, se encuadra en los Grupos profesionales que se detallan en el siguiente artículo 29.

Artículo 4. Ámbito Temporal, Denuncia y Prórroga

1. El presente Convenio colectivo entrará en vigor el 1 de enero de 2013, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2015, excepto en aquellas materias en las que se señale expresamente un período de vigencia distinto.

2. La denuncia del Convenio se deberá realizar mediante notificación escrita y fehaciente, preavisando con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su expiración.

3. Las partes legitimadas para preavisar la denuncia del convenio, o para ser notificadas de dicho preaviso, serán las mismas que estén legitimadas para negociar un nuevo convenio con el mismo ámbito de aplicación, según lo establecido en el artículo 87.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

4. En caso de no mediar denuncia de ninguna de las partes en estos términos, el convenio se prorrogará de año en año, de 1 de enero a 31 de diciembre.

5. Simultáneamente al acto de la denuncia, ya sea realizada por la representación de los Trabajadores y trabajadoras o de la Empresa, deberá comunicarse también la promoción de la negociación del nuevo convenio, expresando en dicha comunicación escrita la legitimación negocial, el ámbito del convenio y las materias objeto de la negociación.

6. Una vez denunciado el Convenio y concluida la duración pactada o prorrogada, mantendrá su vigencia en todos sus términos durante dos años desde el momento de la denuncia.

7. Si transcurridos ocho (8) meses desde iniciado el proceso de negociación del nuevo convenio no se ha llegado a un acuerdo, ambas partes, de común acuerdo, pueden someterse al proceso arbitral establecido en el «Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales» (ASAC), vigente en aquel momento.

Artículo 5. Compensación, Absorción y Condiciones más Beneficiosas

1. Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y cómputo anual con las mejoras de cualquier tipo que vinieran anteriormente satisfaciendo las diferentes empresas del Grupo Mercantil ISS, bien sea por imperativo legal, Convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de dichas empresas o por cualesquiera otras causas, excepto aquellas que en el presente Convenio se establezcan expresamente como no compensables ni absorbibles.

2. Estas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, Convenios colectivos o contratos individuales de trabajo, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente Convenio.

3. La parte de salario fijo que acredite cada persona a la fecha de entrada en vigor del presente convenio, y que en cómputo anual sea superior a los importes recogidos en las tablas salariales, se respetaran como un complemento ad persónam, no compensable ni absorbible.

Artículo 6. Alcance y Vinculación. Vinculación a la Totalidad

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio configuran un todo orgánico, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, sin que pueda practicarse el «espigueo» con normativas convencionales o acuerdos colectivos que se pudieran entender aplicables, total o parcialmente, en la relación laboral del personal bajo el ámbito de este convenio.

2. En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, la Comisión paritaria acordará sobre la nueva regulación del precepto anulado, tal como se refleja en el artículo 7 del presente Convenio, siendo plenamente vigente y aplicable el resto del Convenio.

3. Coordinación normativa. En lo no previsto por el articulado del Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

4. Las partes se comprometen, durante la vigencia del Convenio, a no abrir negociaciones en ámbitos inferiores a los establecidos en los artículos 1 y 2 del presente Convenio, excepto a través de la Comisión Paritaria.

Artículo 7. Comisión Paritaria de Vigilancia e Interpretación

1. De conformidad con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión paritaria que realizará funciones de interpretación, aplicación y vigilancia de este convenio. Estará integrada por 10 vocales, cinco en representación de la empresa y cinco en representación del personal de la misma, conforme a lo reflejado para la determinación de las partes en el artículo 1. Los vocales podrán ser sustituidos en cualquier momento a petición de la parte que representen.

2. La Comisión Paritaria quedará constituida en el mismo momento en que entre en vigor el presente Convenio colectivo, y aprobará su Reglamento de funcionamiento, en un plazo no superior a 30 días desde la entrada en vigor del mismo.

3. Reuniones. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de la mayoría de una de las partes, siempre que exista causa que lo justifique. Las reuniones se realizarán dentro de los siete (7) días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de la convocatoria. La solicitud deberá dirigirse al resto de vocales, y los asuntos que se someterán a su consideración deberán constar de forma detallada, así como la identificación de los vocales que la soliciten.

4. Requisitos para la constitución válida de la Comisión paritaria. El quórum mínimo de asistentes para que la reunión sea válida será de 6 vocales, tres en representación de la empresa y tres de la representación sindical.

5. Acuerdos. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

6. Plazos. En el caso de que el plazo para la resolución, informe o dictamen de la Comisión paritaria no venga determinado por la legislación vigente, ésta deberá resolver como máximo transcurridos veinte (20) días laborables desde la comunicación de la convocatoria que dio origen al asunto a tratar.

7. Competencias. La Comisión paritaria tendrá las competencias que se le atribuyen en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores, así como las funciones que se derivan de los artículos 40, 41, 47, 51, 85.3.c) y 82.3 del mismo; en todo caso conocerá sobre las siguientes cuestiones:

a) La gestión e interpretación del contenido del presente convenio.

b) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo del presente convenio.

c) El estudio, negociación e implantación de medidas de flexibilidad interna ligadas al mantenimiento y estabilidad del empleo.

d) Intervención preceptiva previa, en caso de conflicto colectivo, para poder mediar antes de acudir a la vía administrativa o jurisdiccional.

e) La adecuación del contenido de este Convenio colectivo a las reformas y cambios legislativos que se produzcan durante su vigencia.

f) La designación de subcomisiones para tratar materias concretas relacionadas con el contenido de este convenio.

g) La fijación de procedimientos para resolver las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión, dando preferencia al proceso arbitral establecido en el «Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales» (ASAC), vigente.

8. Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 se solventarán también conforme a lo establecido en el artículo 8, Procedimientos, del «Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales» (ASAC), o el que resulte vigente.

9. Los miembros de la comisión paritaria dispondrán de un crédito sindical adicional de 20 horas mensuales, y que deberán ser utilizadas para el ejercicio de las funciones descritas en el número 7 del presente artículo.

10. El domicilio que se designa de la Comisión Paritaria es el siguiente: calle Jesús Serra i Santamans, 7 (08174) Sant Cugat del Vallés.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 8. Dirección y Control de la Actividad Laboral. Principios Generales

1. La organización del trabajo compete a la Dirección de la Empresa, que la ejercerá de acuerdo con lo establecido en las normas legales y lo pactado en el presente Convenio, y tiene como fin la consecución de unos niveles óptimos de productividad, eficiencia, calidad y condiciones de trabajo en las empresas del ámbito de aplicación del presente Convenio.

Capítulo III. Percepciones Salariales

Artículo 9. Tablas de Niveles Salariales y Distribución del Salario Anual

1. Los salarios pactados en el presente Convenio para el año 2013, en cómputo anual, agrupados por grupos profesionales, son los que constan en las tablas salariales que figura en el anexo I.

2. Los importes anuales recogidos en las tablas salariales corresponden al salario fijo en importe bruto anual, que se distribuye en doce mensualidades, las cuales incluyen la parte proporcional de las dos pagas extraordinarias según lo previsto

en el artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, respetando los acuerdos individuales suscritos con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio.

Artículo 10. Estructura Salarial

La estructura salarial se fijará según lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y estará constituida por los conceptos siguientes:

a) Salario Base: Retribuye el salario de los grupos profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo. Los importes correspondientes a cada grupo se reflejan en el anexo I.

b) Complemento ad persónam: Todas las retribuciones y compensaciones de carácter salarial y extrasalarial que el trabajador tenga reconocidas en la fecha de entrada en vigor del presente convenio, a título individual, por encima de las cantidades establecidas en el presente Convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, cualquiera que sea el origen, individual o colectivo de las mismas, exceptuando el incentivo, quedarán reconocidas y garantizadas a título individual mediante un complemento salarial único denominado Complemento ad persónam.

Este complemento no será compensable ni absorbible y se revalorizará anualmente en el porcentaje establecido en este Convenio.

c) Complemento de Puesto: Complemento a percibir por los trabajadores y trabajadoras cuando las características de su puesto de trabajo comporten conceptuación distinta de la considerada con carácter general para determinar el salario base de los grupos profesionales, según las definiciones dadas a los mismos en el presente Convenio.

Se trata de un complemento de naturaleza funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrá carácter consolidable y será absorbible y compensable.

El recibo de salario reflejará estos conceptos de forma separada.

Artículo 11. Incentivos

1. El salario variable o incentivo viene constituido por un porcentaje aplicable al salario fijo bruto anual. Dicho porcentaje está en función del nivel del empleado o empleada, reflejado en el anexo I.

2. Los objetivos y condiciones para el devengo y abono del salario variable se fijarán anualmente por la Dirección de la Compañía, y se comunicarán a la plantilla durante el primer trimestre del año natural.

3. No supone ningún derecho adquirido la consecución de anteriores objetivos

fijados para otros años, que hubieran sido más beneficiosos y/o se hayan repetido en el tiempo.

4. En caso de que el empleado y empleada cause baja en la empresa, por cualquier causa, excepto por despido declarado procedente, se abonará, si procede, el salario variable proporcionalmente al tiempo en que hubiera permanecido en situación de alta en la empresa. No obstante, este abono no se realizará en el momento de causar baja en la empresa, sino una vez cerrado el ejercicio económico correspondiente durante el primer trimestre del año natural siguiente y previa comprobación de la consecución de los objetivos.

5. Los periodos en que el empleado o empleada haya permanecido en situación de IT, por cualquier causa, no afectaran al devengo ni al abono del salario variable.

6. Durante los periodos en que el empleado o empleada se encuentre en situación de excedencia, con independencia de su causa, no devengará salario variable.

7. Las nuevas contrataciones realizadas a partir del 1 de octubre no devengarán la parte de salario variable que se pudiera generar proporcionalmente hasta el 31 de diciembre de aquel año de contratación.

8. Se informará a la Comisión Paritaria de la fijación de objetivos y condiciones, previamente a la comunicación a los trabajadores y trabajadoras. Ésta podrá emitir un informe con sus valoraciones a los efectos de que sea considerada por la dirección.

Artículo 12. Revisión Salarial

1. Para el año 2013 se acuerda un incremento del 0,5 % sobre el salario base y el complemento ad persónam definidos en el artículo 10.

2. Para el año 2014 se acuerda un incremento del 0,5 % sobre el salario base y el complemento ad persónam definidos en el artículo 10.

3. Para el año 2015 se acuerda un incremento del 0,5 % sobre el salario base y el complemento ad persónam definidos en el artículo 10. En caso que el PIB del año 2014 resulte positivo, el incremento a aplicar será del 0,7 % sobre el salario base y el complemento ad persónam definidos en el artículo 10.

Artículo 13. Compensación por Suplidos: Dietas, Kilometraje y Otros Gastos

1. Las percepciones económicas de carácter irregular y que tengan como fin resarcir o compensar los gastos realizados cómo consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del trabajo, se consideran de carácter extrasalarial. Todos los gastos incurridos por el personal de Grupo ISS en

el desempeño de su actividad laboral (locomoción, manutención y alojamiento), serán a cargo de la empresa. Adicionalmente podrán incorporarse gastos de material u otros en razón del servicio. De acuerdo con esta definición, queda excluido de compensación cualquier gasto personal no relacionado con el desempeño de la actividad laboral.

2. Dietas por comida: En todos los casos, se recomienda utilizar los menús del día (aprox. 10-20 euros). Se deberá aportar el documento de pago correspondiente.

3. Kilometraje: El trabajador percibirá kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamientos en automóvil de su propiedad. El importe a abonar en concepto de kilometraje es de 0,29 €/km. Este importe se incrementará en función de los incrementos del presente convenio.

4. Otros gastos: Cuando se deba incurrir en otros gastos (peajes, aparcamiento, etcétera). Se deberá aportar el documento de pago correspondiente.

Artículo 14. Complemento Incapacidad Temporal y Maternidad

1. En caso de Incapacidad Temporal y Maternidad la empresa complementará la prestación a cargo de la Seguridad Social desde el primer día de la baja médica, hasta alcanzar el 100 % del salario fijo mensual que percibe en importe bruto.

Capítulo IV. Jornada de Trabajo

Artículo 15. Jornada Laboral y Horario

1. A partir del 1/01/2013 la jornada ordinaria de trabajo efectivo se establece en un máximo de 1.720 horas anuales.

2. Para el personal adscrito al presente Convenio que presta servicios de forma habitual en oficinas, la jornada de trabajo se distribuirá del modo siguiente:

a) 36 semanas en régimen de jornada ordinaria, a razón de 40 horas semanales.

b) 16 semanas en régimen de jornada intensiva (distribuidas en 3 períodos, prioritariamente coincidiendo con el período estival, Semana Santa y Navidad), a razón de 34 horas semanales.

c) Los períodos de inicio y fin de la jornada intensiva se fijarán en el calendario laboral anual, que se acordará con la Comisión Paritaria.

3. El horario de la jornada semanal será el siguiente:

a) Horario en jornada ordinaria:

i) De lunes a jueves de 08.00 h. a 14.00 h. y de 15.00 h. a 17.30 h. (8 horas y 30 minutos) con flexibilidad de entrada de 08.00 h. a 09.00 h. en intervalos de 15 minutos, recuperándose los mismos al final de la jornada.

ii) Viernes: De 08.00 h. a 14.00 h. (6 horas).

b) Horario jornada intensiva:

i) De lunes a jueves de 08.00 h. a 15.00 h. (7 horas), con flexibilidad de entrada de 08.00 h. a 09.00 h. en intervalos de 15 minutos, recuperándose los mismos al final de la jornada.

ii) Viernes: De 08.00 h. a 14.00 h. (6 horas).

4. La jornada semanal tendrá como mínimo un descanso ininterrumpido de 48 horas.

5. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, 12 horas.

6. Si por alguna circunstancia especial la Empresa tuviera que contratar de forma definitiva a una persona bajo una modalidad de distribución de la jornada diferente, se dará traslado de este hecho a la Representación Legal de los Trabajadores y trabajadoras.

Artículo 16. Distribución Irregular de la Jornada

Con un preaviso mínimo de 10 días, por razones imprevistas y justificadas, se podrá aumentar la jornada hasta dos horas diarias durante un máximo de 50 días al año, y disminuirla en compensación, con los mismos límites y por el mismo tiempo. El procedimiento comportará la reelaboración del calendario laboral y la negociación previa con la representación sindical.

Artículo 17. Vacaciones

1. Todo el personal disfrutará de 26 días laborables de vacaciones anuales retribuidos por año natural (de 1 de enero a 31 de diciembre). Este tiempo de vacaciones será proporcional al tiempo de vigencia de la relación laboral si éste fuera inferior a un año.

2. La fijación del período de disfrute de las vacaciones se establecerá a elección del empleado o empleada con un preaviso mínimo a su disfrute de tres meses. Esta elección, no obstante, queda condicionada a la autorización del superior jerárquico que tendrá en cuenta las necesidades productivas u organizativas de la Empresa. En el caso de que posteriormente a la autorización se desee modificar el periodo establecido deberá realizarse de mutuo acuerdo.

3. Cuando el periodo de disfrute de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso correspondiente, al finalizar el periodo de suspensión.

4. El trabajador que se encuentre disfrutando de su periodo anual de vacaciones y caiga durante el mismo en situación de incapacidad temporal, tendrá derecho a disfrutar de los días no disfrutados, en el momento en que cause alta médica.

Artículo 18. Fiestas

1. Las fiestas a disfrutar por el personal comprendido en el ámbito del presente convenio, serán las nacionales, autonómicas y locales que se determinen en el calendario oficial de fiestas aprobado por el Departamento o Consejería de la Comunidad Autónoma en donde radique la oficina donde se preste servicio.

2. Con independencia del calendario de fiestas oficiales aplicable, los días 24 y 31 de diciembre serán festivos para el personal afecto al presente convenio.

3. El centro de trabajo de Sant Cugat del Vallés, se regirá por el calendario de fiestas de la ciudad de Barcelona.

Capítulo V. Permisos

Artículo 19. Permisos Retribuidos

1. El trabajador o trabajadora, avisando con la mayor antelación posible y justificando posteriormente sus motivos, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Un día por matrimonio de hijos e hijas, ampliable a dos, si se celebra fuera de la provincia.

c) Tres días en caso de nacimiento de hijos o hijas, ampliables a dos días más si el parto presentara complicaciones o resultara enfermedad grave, debiendo en este caso acreditarse certificación médica, o a un día más si el nacimiento ocurre fuera de provincia. Tres días en caso de adopción o acogimiento de hijos o hijas, ya sea dentro o fuera de la provincia.

d) Por enfermedad o accidente graves, intervención quirúrgica u hospitalización:

i) Tres días si se trata del cónyuge, hijos, hijas, progenitores y suegros o suegras, ampliable a un día más si ha de hacer un desplazamiento fuera de la provincia.

ii) Dos días si es por hermanos, hermanas, abuelos, abuelas, nietos, nietas y cuñados, cuñadas, hijos e hijas políticas, pudiendo ausentarse dos días más si el hecho ocurre fuera de la provincia.

e) Por fallecimiento:

i) Cuatro días si se trata del cónyuge, hijos, hijas, madres, padres, suegras y suegros.

ii) Tres días si es de hermanos o hermanas, pudiendo ausentarse un día más si el óbito ocurre fuera de la provincia.

iii) Dos días si es de abuelos, abuelas, nietas, nietos, cuñados, cuñadas, hijas e hijos políticos, pudiendo ampliarse la ausencia dos días más si el hecho ocurre fuera de la provincia.

f) Dos días por traslado de domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable cuando los trabajadores tenga que atender algún asunto de carácter público o personal impuesto por la Ley, por disposición administrativa o por mandato judicial.

h) El tiempo necesario para exámenes oficiales, justificándolos.

i) Licencias médicas: Las necesarias para acudir al médico especialista, y doce horas anuales para asistencia a atención médica de cabecera. Deberá acreditarse el tiempo empleado.

j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que solo fuera posible llevarlas a cabo dentro de la jornada de trabajo.

k) Diez horas anuales para acompañar a visitas médicas a hijos o hijas menores de edad o a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad que tengan mermadas sus condiciones físicas o psíquicas y así resulte acreditado. El uso de estas horas deberá ser preavisado a la empresa con una antelación suficiente, salvo razones de urgencia. Deberá acreditarse el tiempo empleado.

l) Un día por nacimiento de nietos o nietas, sea dentro o fuera de la provincia.

m) Un día por la boda de un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad.

2. A los efectos previstos en el apartado d) y e) del presente artículo, la figura del cónyuge se entenderá sustituida por la persona con la que el/la trabajador/a conviva de modo marital y estable, y así lo haya acreditado a la empresa con anterioridad al hecho causante mediante la documentación pertinente.

3. Se considerará como referencia la provincia del centro de trabajo asignado al trabajador.

4. Con el fin de mejorar la gestión de las solicitudes de permisos y disponer de un calendario actualizado y de rápida consulta, cualquier solicitud debe realizarse a través del Portal del Empleado.

Artículo 20. Excedencias

1. Excedencia forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia.

a) Se concederá por designación o elección para cargo público, político o sindical de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo. Se deberá solicitar con al menos quince días de antelación.

b) El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público y la incorporación al puesto de trabajo se producirá al mes de la solicitud.

2. Excedencia voluntaria: Tendrá derecho a ella cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los tres meses y los cinco años.

a) Estando en uso de la misma, ésta podrá prorrogarse por una sola vez a instancia del trabajador, siempre que lo notifique de forma fehaciente a la empresa con, al menos, dos meses de antelación a la fecha de finalización del período de excedencia que está disfrutando.

b) El trabajador habrá de solicitar su reingreso con un mes de antelación a la fecha del vencimiento de la excedencia.

c) Durante el primer año tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo.

d) Hasta que no hayan transcurrido cuatro años, desde su reincorporación a la empresa al término de la excedencia, no podrá ser ejercitado otra vez dicho derecho por el mismo trabajador. De dicha regla general se exceptúan aquellos trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado la excedencia por razón de voluntariado.

3. Excedencia maternal y para atención de familiares: los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando 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. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

a) La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores y trabajadoras, 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 excedencia regulada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada. 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.

b) 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.

c) Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicho período de reserva se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de familia numerosa de categoría general, y hasta dieciocho meses si se trata de categoría especial. Transcurridos dichos plazos, a tenor de la situación en cada caso del trabajador o la trabajadora, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 21. Maternidad, Lactancia y Reducción de Jornada por Cuidado de Hijo o Hija Menor.

1. Suspensión por maternidad.

a) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se disfrutará a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

b) No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto, de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquella, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada o ininterrumpida del período de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su

efectividad la reincorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud.

c) En los supuestos de adopción y acogimiento, tanto pre adoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador. Será de igual duración para el acogimiento de mayores de seis años, cuando se trate de menores discapacitados.

2. Lactancia.

a) Los empleados y empleadas, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, podrán acogerse a una de las siguientes opciones, además de la dispuesta en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores:

i) Hasta que el menor cumpla 9 meses, disfrutar de una jornada de 35 horas semanales cuando coincida la lactancia con el período de jornada ordinaria; y de 30 horas semanales cuando la lactancia coincida con el período de jornada intensiva. Esta forma de disfrute no se altera en caso de parto múltiple.

ii) Acumular el disfrute de la lactancia en 24 días naturales. Esta forma de disfrute no se altera en caso de parto múltiple.

b) Estas modalidades del disfrute del permiso de lactancia podrán ser disfrutadas indistintamente y de forma alternativa por la madre o el padre, en caso de que ambos estén bajo el ámbito de aplicación del presente convenio.

3. Reducción de jornada por conciliación laboral.

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

b) La concreción horaria dentro de la jornada establecida, y la determinación del período de disfrute corresponderá al trabajador

c) La reducción de jornada conllevará la reducción proporcional del salario.

d) El trabajador deberá preavisar a la empresa con al menos quince días de antelación, tanto para indicar el momento de inicio como el de finalización de la reducción.

4. Alternativamente a la reducción contemplada en el artículo anterior, los

trabajadores con hijos menores de diez años, podrán realizar una acumulación (compactación) de su jornada, reduciendo el tiempo de descanso diario a 20 minutos, y realizando una jornada diaria, incluido dicho descanso, equivalente a la de un trabajador a tiempo completo. El ejercicio de esta opción estará condicionado a la aprobación del superior jerárquico que tendrá en cuenta las necesidades productivas u organizativas de la Empresa.

Artículo 22. Formación

1. Principios generales. Las partes firmantes reconocen que la formación, que es tanto un derecho como un deber, se configura como un elemento básico y fundamental para contribuir al desarrollo profesional de la plantilla. Constituye, a su vez, un factor decisivo para aumentar la competitividad de la empresa, al incrementar el nivel de cualificación y desempeño de los trabajadores y trabajadoras, alineándolo con los objetivos y estrategia de la empresa. A tal efecto, la política formativa de la empresa contemplará los siguientes criterios:

a) Promover el desarrollo personal y profesional de la plantilla.

b) Contribuir a la eficiencia económica mejorando la competitividad de la empresa.

c) Adaptarse a los cambios motivados tanto por procesos de innovación tecnológica, como por nuevas formas de organización de trabajo.

2. La Comisión Paritaria nombrará de entre sus miembros, una Comisión de Formación, conforme al artículo 7.7, párrafo f), de este convenio, compuesta por tres miembros por parte de la empresa y otros tres por la representación de los trabajadores y trabajadoras. Tomando como referencia el artículo 64 del Estatuto de los trabajadores así como la normativa específica de la formación profesional para el empleo, las competencias principales de la Comisión de Formación son:

a) Conocer el Plan Anual de Formación a realizar en el año vigente con anterioridad a su puesta en marcha, entre otros: denominación, objetivos y descripción de las acciones formativas a desarrollar; colectivos destinatarios y número de participantes por cada una de ellas; calendario previsto de ejecución; medios pedagógicos; criterios de selección de los participantes y lugar previsto de impartición de las acciones formativas.

b) Participar activamente en las acciones de detección de necesidades formativas de los diferentes colectivos.

c) Participar activamente en el proceso de seguimiento y evaluación continúa del plan de formación que permitan establecer propuestas de mejora en la formación de todos los trabajadores y trabajadoras.

d) Conocer el balance de las actividades formativas desarrolladas en el ejercicio

precedente especificando entre otros aspectos las acciones formativas desarrolladas indicando participantes / colectivos en cada una de ellas, participación según género, valoración de las acciones formativas por los trabajadores y trabajadoras, etc.

e) Durante la vigencia de este convenio esta Comisión realizará los trabajos técnicos necesarios para evaluar la estructura profesional basada en grupos y niveles, incorporando criterios o sistemas que faciliten y garanticen la promoción y trayectoria profesional de la plantilla.

Capítulo VI. Planes de Igualdad

Artículo 23. Plan de Igualdad

1. A Los trabajadores bajo el ámbito del presente convenio les serán de aplicación los Planes de Igualdad o medidas que se hayan suscrito en sus respectivas empresas, en aquellos supuestos en que la Empresa tuviera la obligación legal de formalizar dicho Plan.

2. De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Capítulo VII. Ingreso, Promoción, Dimisión y Extinción del Contrato de Trabajo

Artículo 24. Período de Prueba de Ingreso

1. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para el personal de los grupos 1 y 2, de dos meses para los grupos 3 y 4 y de un mes para los grupos 5 y 6.

2. Durante el período de prueba el empleado o empleada tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y 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.

3. 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 empleado o empleada en la empresa. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento que le afecten durante el período de prueba no interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 25. Promoción o Ascensos

Los ascensos y cobertura de vacantes serán de libre designación por parte de la Empresa, con arreglo a criterios de eficiencia, equidad y no discriminación, atendiendo a las necesidades de la Empresa y al correcto funcionamiento de la Unidad de Negocio o Área en cuestión.

Asimismo, la Empresa se compromete a publicar a través de los canales internos al efecto establecidos, las vacantes que se produzcan en cada momento, excepto aquéllas que correspondan al equipo Directivo (Grupo 1) o bien si concurren especiales circunstancias que aconsejan mantener la confidencialidad en relación con las mismas.

Cualquier persona interesada en alguna de estas vacantes podrá optar a ellas en los términos y condiciones establecidos en los procedimientos vigentes en la Compañía.

Artículo 26. Preaviso en Caso de Dimisión del Empleado y Empleada

1. En caso de dimisión de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de preavisar por escrito, a la Dirección de la misma con una antelación mínima de treinta días para los grupos 1 y 2, y quince días para el resto de grupos.

2. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación, sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 27. Jubilación Ordinaria

Se estará a lo dispuesto en la legislación de aplicación en cada momento.

Artículo 28. Jubilación Parcial

1. Al amparo del artículo 4.1 de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los empleados y empleadas el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la normativa vigente, cuando se reúnan los requisitos legalmente exigidos.

2. El empleado o empleada percibirá durante este periodo el salario fijo bruto anual que corresponda según el porcentaje de jornada pactado.

3. Los trabajadores y trabajadoras jubilados parcialmente únicamente devengarán salario variable durante el periodo de trabajo efectivo.

Capítulo VIII. Clasificación Profesional y Movilidad Funcional

Artículo 29. Clasificación Profesional

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional será pactado entre la empresa y el trabajador o trabajadora, de acuerdo con las siguientes normas:

1. La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrolle el personal. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolla estará encuadrada a un grupo profesional de los establecidos en el presente convenio, circunstancia que definirá su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. El encuadramiento en un determinado grupo profesional se llevará a efecto por las funciones realmente realizadas por el trabajador, con independencia de la denominación del puesto o de la titulación del trabajador.

2. La pertenencia a un grupo profesional habilitará para el desempeño de todas las tareas y cometidos que le son propios, así como tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

Grupo profesional 1.–Personal Directivo.

Criterios generales: Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

A título enunciativo y sin efectos limitativos, los puestos de trabajo de este Grupo Profesional son: Director Área Servicios Centrales, Director Comercial, Director de División, Director Técnico, Gerente Área Servicios Centrales, Gerente Comercial, Gerente RRHH, Gerente Técnico, Gerente UN.

Grupo profesional 2.–Mandos Intermedios.

Criterios generales: Son trabajadores y trabajadoras que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad; realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

A título enunciativo y sin efectos limitativos, los puestos de trabajo de este Grupo Profesional son: Jefe Área Servicios Centrales, Jefe Comercial, Jefe de Producción, Jefe Operaciones, Jefe Personal.

Grupo profesional 3.–Gestores.

Criterios generales: Son aquellos trabajadores y trabajadoras que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Formación: Titulación de grado medio, técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

A título enunciativo y sin efectos limitativos, los puestos de trabajo de este Grupo Profesional son: Facility Manager, Gestor Administrativo, Gestor de Servicio, Gestor Informática, Gestor Integración Laboral, Gestor RRHH, Gestor Técnico, Gestor Técnico PRL, Calidad.

Grupo profesional 4.–Personal Técnico.

Criterios generales: Aquellos trabajadores y trabajadoras que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de las personas encargadas de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente o técnicos especialistas complementada con formación en el puesto de trabajo, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

A título enunciativo y sin efectos limitativos, los puestos de trabajo de este Grupo Profesional son: Gestor Comercial/Marketing, Gestor Laboral, Técnico Diagnóstico, Técnico Compras, Técnico Informática, Técnico Comercial/Marketing.

Grupo profesional 5.–Personal Administrativo.

Criterios generales: Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mando o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con supervisión, pero con conocimientos profesionales, con un periodo de adaptación.

Formación: Bachillerato, BUP o equivalente. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnicos auxiliares con la formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

A título enunciativo y sin efectos limitativos, los puestos de trabajo de este Grupo Profesional son: RAC, Administrativo.

Grupo profesional 6.–Personal Auxiliar Administrativo.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o técnico auxiliar y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

A título enunciativo y sin efectos limitativos, los puestos de trabajo de este Grupo Profesional son: Personal Auxiliar Administrativo.

Artículo 30. Movilidad Funcional

La Empresa, en función de las necesidades y por motivos justificados, podrá ejercer la movilidad funcional del personal sujeto al ámbito del presente Convenio, conforme al artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

1. La movilidad funcional en sentido horizontal, dentro del grupo profesional donde esté encuadrado el trabajador o trabajadora en el seno de la empresa, no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

2. La empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la

movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional; dicha comunicación se realizará con la mayor antelación posible, sin perjuicio de la puesta en práctica de la medida por parte de la empresa.

3. Cuando un trabajador estime que está realizando tareas que no corresponden a su grupo profesional podrá solicitar una evaluación de su puesto de trabajo a través de la representación sindical, para que ésta, si es el caso, remita dicha solicitud a la Comisión paritaria.

Capítulo IX. Régimen Disciplinario

Artículo 31. Faltas y Sanciones

1. Las faltas cometidas por el personal al servicio de la Empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en el presente artículo y en las normas vigentes del ordenamiento jurídico laboral en lo que resulten de pertinente aplicación.

a) Se considerarán faltas leves:

i) Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

ii) La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

iii) Falta de aseo y limpieza personal.

iv) Falta de atención y diligencia con los clientes.

v) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.

vi) Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

b) Son faltas graves:

i) Faltar dos días al trabajo sin justificación en el periodo de un mes.

ii) La simulación de enfermedad o accidente.

iii) Simular la presencia de otra persona, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control.

iv) Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto debido a sus superiores.

v) La reincidencia en las faltas leves, salvo las de puntualidad, aunque sean de

distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.

vi) El abandono del trabajo sin causa justificada.

vii) La negligencia, deficiencia o retraso injustificado en la ejecución del en el trabajo cuando cause perjuicio grave.

viii) El uso negligente o imprudente de los instrumentos o herramientas de trabajo, cuando causen perjuicio grave a la empresa, incluidos el vehículo de empresa, teléfonos y ordenadores.

c) Son faltas muy graves:

i) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.

ii) El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en las gestiones encomendadas.

iii) El hurto y el robo tanto a los demás trabajadores y trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.

iv) La simulación comprobada de enfermedad.

v) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.

vi) La continua y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca quejas justificadas de los compañeros.

vii) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.

viii) Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros o subordinados, considerándose como tales las conductas sexistas legalmente tipificadas como acoso sexual o por razón de sexo, y las conductas de acoso moral también legalmente tipificadas.

ix) El abuso de autoridad.

x) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

xi) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción; y demás establecidas en el artículo 54 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y

circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

i) Amonestación verbal.

ii) Amonestación por escrito.

iii) Suspensión de empleo y sueldo de un día.

b) Faltas graves:

i) Suspensión de empleo y sueldo hasta quince diez días.

c) Faltas muy graves:

i) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.

ii) Despido.

3. La facultad de imponer las sanciones corresponde a la dirección de la empresa. La imposición de sanción requerirá comunicación escrita motivada al trabajador. En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras al mismo tiempo que al afectado de toda sanción grave o muy grave que imponga,

4. Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio en la imposición de sanciones a los trabajadores y trabajadoras que ostenten cargos electivos sindicales, y en aquellos otros casos establecidos en la legislación en vigor o cuando lo decida la empresa.

5. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

a) Las faltas leves a los diez días.

b) Las faltas graves a los veinte días.

c) Las faltas muy graves a los sesenta días.

6. El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo X. Seguridad y Salud Laboral

Artículo 32. Seguridad y Salud Laboral

Las empresas y trabajadores y trabajadoras afectados por el ámbito de este convenio, se obligan a observar y cumplir las disposiciones y recomendaciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos, cuyos métodos no estén concretados en la normativa de prevención, se podrán utilizar los métodos o criterios contenidos en:

a) Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de equipos que incluyan pantallas de visualización de datos, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

b) Guía técnica para la evaluación y prevención de los riesgos relativos a la utilización de los lugares de trabajo, del Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.

Todas las disposiciones y/o recomendaciones que puedan surgir durante la vigencia del convenio, y las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 33. Vigilancia de la Salud

Todo el personal afectado por el ámbito de este convenio podrá acceder a los reconocimientos médicos anuales por cuenta de la empresa. Los reconocimientos tendrán siempre carácter voluntario para los trabajadores y trabajadoras. No obstante lo anterior, se aplicarán los criterios del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, y el artículo 37 del Reglamento de Servicios de Prevención.

Las medidas de vigilancia de la salud deberán incluir, como mínimo, el oído, la función visual, el sistema osteomuscular y una valoración de la carga mental.

Los resultados de las revisiones no podrán ser utilizados con finalidades discriminatorias ni en perjuicio del trabajador. En ningún caso, los costes de las revisiones médicas recaerán sobre el trabajador, traslados incluidos.

Artículo 34. Formación e Información en Prevención

La prevención comporta como tarea prioritaria la formación de todas las personas implicadas en la actividad preventiva.

En función de la conveniente uniformidad en la formación y la información a impartir en materia preventiva en el sector, referida tanto a los delegados de prevención como a los trabajadores y trabajadoras, las empresas asegurarán, con

independencia de las diferentes personas o entidades que la impartan, que esta formación e información se realice con un mínimo de calidad.

Artículo 35. Mecanismos de Participación

La legislación atribuye a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, competencias de participación en la prevención de riesgos laborales.

Se facilitará copia a los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud, de la documentación que necesiten para desarrollar sus competencias y funciones, según se determina en el artículo 39 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Éstos serán informados, para que sean conocedores y puedan analizar, valorar y proponer las medidas preventivas que consideren necesarias ante los daños producidos a la salud o a la integridad física de los trabajadores y trabajadoras.

Además, los delegados y delegadas de prevención y comités de seguridad y salud laboral participarán en el proceso preventivo, desde su diseño hasta la implantación final.

Capítulo XI. Derechos Sindicales y de Representación Colectiva

Artículo 36. Órganos de Representación de los Trabajadores y Trabajadoras

1. La Dirección de la empresa y las Secciones Sindicales ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen entre sí como tales, en orden a establecer unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo y tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social de la empresa.

2. La representación empresarial reconoce a las secciones sindicales como representantes de los trabajadores y trabajadoras de la empresa, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

3. Asambleas. Los Delegados de Personal, miembros de Comités de Empresa y las Secciones Sindicales reconocidas legalmente, podrán convocar asambleas conforme a lo dispuesto en la legislación vigente.

4. Los Delegados y Delegadas de Personal, los miembros del Comité de Empresa y los Delegados Sindicales incluidos en el ámbito personal de este convenio, que pertenezcan a un mismo sindicato, podrán acumular el crédito de horas que legalmente les correspondan en una bolsa de horas que será gestionada por las secciones sindicales. Cada Sección Sindical adoptará internamente el

correspondiente acuerdo de acumulación de horas, que deberá cumplir, en todo caso, los siguientes requisitos:

a) El límite máximo de horas que un representante podrá acumular, salvo excepciones justificadas que deben acordarse expresamente con la empresa, será el equivalente al 50 % de su jornada mensual. No obstante, excepcionalmente, podrá superarse ese máximo cuando la acumulación de horas se realice para la liberación total del representante (100 % de la jornada).

A efectos de organización cada sección sindical presentará un resumen trimestral indicando las horas realizadas cada día del trimestre por sus componentes.

b) Las liberaciones sindicales que afecten al 100 % de la jornada deberán acordarse con la empresa con una antelación mínima de dos meses a efectos de que se analice la viabilidad de las mismas.

5. La empresa sufragará los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención que se produzcan como consecuencia de la negociación colectiva de este convenio y de la participación en reuniones de las comisiones paritarias existentes en cada momento, de acuerdo con los criterios sobre gastos que tenga establecidos la empresa.

ANEXO I

Los puestos de trabajo, con carácter orientativo y los grupos que les corresponden son los siguientes:

	Salario variable
Grupo 1: 30.000,00	
Director Área Servicios Centrales	25 %
Director Comercial	25 %
Director de División	25 %
Director Técnico	25 %
Gerente Área Servicios Centrales	20 %
Gerente Comercial	20 %
Gerente RRHH	20 %
Gerente Técnico	20 %
Gerente UN	25 %
Grupo 2: 25.000,00	
Jefe Área Servicios Centrales	15 %
Jefe Comercial	20 %
Jefe de Producción	20 %
Jefe Operaciones	20 %

Jefe Personal	20 %
Grupo 3: 20.000,00	
Facility Manager	20 %
Gestor Administrativo	15 %
Gestor de Servicio	20 %
Gestor Informática	15 %
Gestor Integración Laboral	15 %
Gestor RRHH	15 %
Gestor Técnico	20 %
Gestor Técnico PRL	15 %
Gestor Calidad	15 %
Grupo 4: 18.500,00	
Gestor Comercial / Marketing	15 %
Gestor Laboral	15 %
Técnico Diagnóstico	15 %
Técnico Compras	15 %
Técnico Informática	15 %
Técnico Comercial/Marketing	15 %
Grupo 5: 17.000,00	
Administrativo	10 %
RAC	15 %
Grupo 6: 16.000,00	
Auxiliar Administrativo	10 %

. .