

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**4309** *Resolución de 8 de abril de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Servicios Operativos Internos, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Servicios Operativos Internos, S.A.U. (Código Convenio n.º: 90102142012015), que fue suscrito, con fecha 27 de febrero de 2015, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, 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, 8 de abril de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LA EMPRESA DE SERVICIOS «SERVICIOS OPERATIVOS INTERNOS, S.A.U.» (SERVICESA)**

##### CAPÍTULO 1

##### **Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo entre la empresa «Servicios Operativos Internos, S.A.U.» (Servicesa), y su personal dependiente, tanto si presta sus servicios en los diversos clientes de la empresa, como en la estructura de la misma, incluso bajo cualquier otro nombre comercial.

En cumplimiento de las previsiones contenidas en el vigente redactado del artículo 85.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, expresamente se manifiesta que el presente convenio ha sido suscrito y aprobado entre la dirección de la empresa «Servicios Operativos Internos, S.A.U.» (Servicesa), y, por otra parte, la representación de los trabajadores que en su conjunto suman la totalidad de los delegados de personal existentes en el ámbito definido en el presente artículo.

#### Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores de todos los centros de trabajo de la empresa Servicios Operativos Internos, S.A.U. (Servicesa), que se hallen en territorio español.

#### Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

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

#### Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2015 y concluirá el 31 de diciembre de 2018, todo ello con independencia de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

#### Artículo 5. *Denuncia.*

Cumplido el plazo de vigencia acordado, concretamente el 31 de diciembre de 2018, cualquiera de las partes podrá denunciarlo avisando a la otra, en forma fehaciente, con tres meses de antelación al menos. Si ninguna de las partes hiciese tal denuncia en la forma indicada, la vigencia de este convenio se prorrogaría de año en año, por tácita reconducción.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes en la forma prevista, se estará a lo dispuesto en el artículo 89.2 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio.

Durante la negociación se mantendrán las cláusulas normativas en él acordadas, hasta tanto la Dirección de las Empresas y la representación de los trabajadores no lleguen a un acuerdo expreso sobre las modificaciones a introducir en el Convenio o sobre la rescisión y pérdida de vigencia del mismo. Llegado a un acuerdo sobre el nuevo texto, éste sustituirá en todo al que hasta aquel momento regía.

#### Artículo 6. *Indivisibilidad del Convenio.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente.

En el supuesto de que la jurisdicción laboral declarase contrario a las disposiciones legales alguno de los pactos del mismo, el resto de su texto quedará en vigor, comprometiéndose las partes a negociar un redactado alternativo y sustitutivo de aquél declarado nulo, de forma inmediata.

#### Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Se crea una Comisión Mixta Paritaria que entenderá de todas las cuestiones relacionadas con la interpretación de las normas contenidas en el presente Convenio.

1. La Comisión Paritaria estará formada por tres miembros en representación de los trabajadores y por otros tres miembros en representación de la dirección de las empresas. Igualmente se elegirán otros tantos suplentes, designados por cada una de las representaciones señaladas.

2. Ambas partes podrán ser asistidas por los asesores que estimen conveniente según las materias a tratar, con voz pero sin voto.

3. La comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, en la calle Treball, n.º 26, P.I. La Almeda de Cornellá de Llobregat.

4. La Comisión elegirá de entre sus miembros a un Presidente y a un Secretario, que recaerá alternativamente en cada una de las representaciones.

5. De las reuniones celebradas por la Comisión se levantará acta en la que figurarán las decisiones tomadas, debiendo ser firmadas las mismas por la totalidad de los miembros asistentes a ellas.

6. Para que exista acuerdo se requerirá el voto favorable del 60 por 100 como mínimo de cada una de las representaciones.

7. La Comisión se constituirá formalmente a la firma del presente Convenio dotándose de un Reglamento de funcionamiento.

8. Funciones de la Comisión Paritaria:

a) Interpretación del presente Convenio en su más amplio sentido.

b) Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento. Elaborará las tablas salariales en los años sucesivos, tan pronto se tenga constancia del IPC correspondiente.

c) Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.

d) Mediación, arbitraje y conciliación, en caso de conflicto entre Empresa/Empresas y un trabajador o trabajadores, en el supuesto de conflicto colectivo. A instancia de uno de sus miembros podrá solicitarse la inmediata reunión de ésta Comisión a los efectos de interponer su mediación, interpretar lo acordado y ofrecer su arbitraje.

e) Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación de esta norma paccionada.

Tendrán el carácter de controversia o conflicto colectivo, las disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia, afecte a intereses suprapersonales.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente controversia por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de quince días, a contar desde la fecha de recepción del escrito en que se desarrolle la cuestión objeto del conflicto.

f) Cuando en la aplicación de lo pactado surjan discrepancias irresolubles por la Comisión Paritaria, las partes convienen someterse a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos para la resolución de las discrepancias.

9. Las partes firmantes de este Convenio acuerdan, a fin de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, someterse a los procedimientos regulados en el Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial).

#### Artículo 8. *Plan de igualdad de oportunidades*

La Comisión Paritaria será la encargada de establecer aquellas medidas que sirvan para promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, impulsando, entre otras, la implementación del Plan de Igualdad de Oportunidades en Servicesa, realizando el seguimiento en la consecución de los objetivos establecidos en dicho Plan.

#### Artículo 9. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones contenidas en este convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y cómputo anual.

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente convenio serán respetadas. A estos efectos se implantará la estructura salarial del presente convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal «ad personam», tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos.

La posibilidad de compensar y absorber condiciones económicas se podrá efectuar siempre que proceda, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que operará compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

#### Artículo 10. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales y de Seguridad Social, legales y reglamentarias.

## CAPÍTULO 2

### Organización del trabajo

#### Artículo 11. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa y en consecuencia tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc..., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el/la trabajador/a de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a los derechos fundamentales.

#### Artículo 12. *Deberes y derechos de los trabajadores.*

1. Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas, el cuidado, limpieza y uso adecuado de la maquinaria y del utillaje, herramientas, productos químicos cuando sea precisa su utilización. Así como bienes e instalaciones propias del centro de trabajo donde se presten los servicios. Asimismo deberán de respetar el rendimiento mínimo o habitual establecido por la empresa en todo momento. En el caso de no respetarse, podrá considerarse como una falta disciplinaria grave por parte del trabajador.

2. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidades urgentes para prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prolongar su jornada de trabajo o realizar otros distintos de lo acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas o herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de él dependa.

4. Los daños y desperfectos que pudiera ocasionar el trabajador a los útiles, herramientas, equipo y máquinas, como consecuencia del mal uso de los mismos, serán asumidos por el propio trabajador que ocasione el daño o desperfecto.

5. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales y accidentes, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

6. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

### CAPÍTULO 3

#### Grupos profesionales, clasificación

##### Artículo 13. *Clasificación funcional.*

1. Los grupos consignados en el presente convenio son meramente enunciativos y no supone la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. En el supuesto de que algún grupo no estuviese recogido, se utilizará por parte de la empresa un criterio de analogía respecto a otros de igual o similar nivel.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio, sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

2. Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son los siguientes:

a) Conocimientos: factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa y autonomía: factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas, y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de aportar soluciones a los mismos.

c) Complejidad: factor que engloba la dificultad en el trabajo, los esfuerzos físicos que comporta y ambiente de trabajo.

d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

e) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Sistema de clasificación: todos los trabajadores afectados por este convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador y el nivel retributivo en el que se sitúa.

Dentro de cada grupo podemos encontrar los niveles, A, B y C, de menor a mayor grado de autonomía, responsabilidad, complejidad y formación necesaria para el desarrollo de las funciones.

Artículo 14. *Grupos y niveles profesionales.*

Grupo profesional 1: Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones 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, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, etc., que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Nivel	
A	Director/a, director/a financiero, director/a RR.HH., director/a comercial, director/a técnico, director/a de marketing, director/a de informática y sistemas, director/a de calidad, director/a de compras.
B	Director/a regional, jefe/a de personal, jefe/a administrativo, jefe/a de contabilidad, jefe/a de tráfico, jefe/a de planificación, jefe/a de compras y aprovisionamientos, informático/a, técnico superior en diseño gráfico.
C	Delegado/a comercial, coordinador/a administrativo, coordinador/a de proyectos, responsable de proyectos, responsable explotación, responsable producción, responsable de selección, titulado/a superior, traductor/a, azafata/o de congresos, secretaria/o de dirección, creativo/a informático, programador/a, técnico de PRL.

Y todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo profesional 2: Criterios generales.

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad.

Funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.



Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Nivel	
A	Jefe/a de zona, jefe/a de ventas, jefe/a de estudios, supervisor/a de sector, ejecutivo/a de cuentas, titulado/a de grado medio, coordinador/a.
B	Jefe/a de zona comercial, técnico de administración de personal, técnico de selección, técnicos de calidad, técnico de formación, técnico de organización, jefe/a de sección administrativo, responsable de proyecto.
C	Comercial, responsable de contratación y reservas, responsable de compras, dinamizador/a de grupos, activador, técnico de proyecto.

Y todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo profesional 3: Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, precisan de un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: formación a nivel de titulación superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Nivel	
A	Especialista audiovisual, técnico de sonido, técnico de iluminación, vendedor/a.
B	Promotor/a comercial, product manager, auxiliar de medios, gestores de cobros, inspector/a de calidad, inspector/a de servicios, key account.
C	Coordinador/a de servicios, delineante proyectista, operador/a de soporte técnico, capataz, encargado/a de sección, responsable de equipo.

Grupo profesional 4: Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas o funciones especializadas, realizadas por un conjunto de colaboradores, que sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas.

Formación: conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, o formación profesional de técnico superior o técnico especialista o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Nivel	
A	Formador/a, diseñador/a gráfico, gestor/a de cuentas, agente de calidad, oficial administrativo/a, auxiliar contable, ayudante técnico informática, supervisor/a de área, ayudante técnico.
B	Responsable de tráfico, responsable de mantenimiento, oficial administrativo/a, delineante, dibujante-montador/a, teleoperador/a especialista.

Nivel	
C	Jefe/a de cocina, jefe/a de planta, encargado/a aprovisionamiento, mozo/a de almacén, primer/a jefe/a de sala, auxiliar administrativa/o, recepcionista, operador/a telemarketing, personal subalterno, oficial de máquinas, distribuidor/a, almacenista, transportista, mensajero/a, chófer.

Y todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo profesional 5: Criterios generales.

1) Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación: formación a nivel de bachillerato o de formación técnica profesional de segundo o tercer nivel o equivalentes, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo o dilatada experiencia profesional.

2) Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllas puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Formación: equivalente a graduado escolar, ESO, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

3) Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: la formación básica exigible es el equivalente a graduado escolar, ESO o FP1.

4) Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica.

Formación: conocimientos a nivel de formación elemental.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Nivel	
A	Encargado/a de centro, gobernante/a, supervisor/a de servicio, responsable de brigada, cocinero/a, somelier, jefe/a de barra, jefe/a de cocina, jefe/a de sector, jefe/a de partida, jefe/a de recepción, jefe/a economato, jefe/a de lencería, supervisor/a de catering, ayudante/a de supervisor, segundo/a jefe/a de sala, chofer, azafata/o de eventos, personal de apoyo en actos publicitarios, operador/a básico, oficial de mantenimiento, distribuidor/a, conserje, ordenanza.
B	Personal de mantenimiento, subgobernante/a, azafata/o, personal de apoyo de eventos, auxiliar de lencería y lavandería, aparca coches, barman/barwoman, dependiente/a de mostrador, camarero/o de pisos, ayudante/a de cocinero/a, camarero/a, animador/a, controlador/a de accesos, perforista, verificador/a, mensajero/a, entrevistador/a, encuestador/a, codificador/a de encuestas, manipulador/a, ayudante/a de mantenimiento de máquinas, peón especialista.



Nivel	
C	Auxiliar de mantenimiento, auxiliar de servicios, marmitón/a, auxiliar de zonas, auxiliar de office, ayudante/a de animador/a, personal de limpieza, botones, personal de guardarropía, jardinero/a, socorrista, mozo/a de limpieza, encargado/a de office, reponedor/a, encuestador/a, ayudante/a de camarero/a, ayudante/a cafetería, lencero/a, monitor/a, dinamizador/a de grupos, ascensorista, peón.

Y todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

#### CAPÍTULO 4

##### Empleo y contratación

###### Artículo 15. *Contratación.*

La contratación de personal se realizará, en la medida de lo posible, bajo la intención y la tendencia de realizar una contratación estable de los trabajadores.

No obstante, en función de su duración los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los distintos grupos profesionales y puestos de trabajo.

La llamada al trabajador se llevará a efecto con una antelación mínima de una semana, pudiéndose reducir dicho mínimo cuando las circunstancias de la contratación lo requieran. El medio para llevar dicho comunicación a efecto será el que mejor se acomode a las circunstancias.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo será el establecido en las disposiciones legales vigentes.

###### Artículo 16. *Período de prueba.*

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

- Personal directivo y titulado: seis meses.
- Personal administrativo: tres meses.
- Mandos intermedios: cuatro meses.
- Oficios varios externos: dos meses.

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

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

###### Artículo 17. *Cese de los trabajadores.*

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 15 de este convenio.

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

- Personal no titulado: 15 días laborables.
- Técnicos grado medio y técnicos grado superior: 2 meses naturales.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo. Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja, sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

#### Artículo 18. *Lugar de trabajo.*

Los trabajadores cuya actividad laboral se preste con motivo de contrato suscrito por Servicesa con otra empresa, prestarán sus actividades laborales en el centro de trabajo de la empresa contratante o en el que ésta indique, conforme a los términos establecidos en el contrato celebrado entre ésta y Servicesa.

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios, correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de la distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los lugares de trabajo y las necesidades de cobertura.

Sin embargo, los cambios de puesto de trabajo determinados por dicha movilidad, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o de imperativo comercial.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horarios que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el artículo 22 del presente convenio colectivo, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores, siempre que concurren probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte colectivo. En todo caso, se entenderá como misma localidad a los efectos del presente convenio, los municipios que disten entre sí distancia menor o igual a 15 kilómetros, a contar desde el linde de finalización de uno de los municipios hasta el linde de inicio del otro. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Se presumirá la existencia de razones productivas y organizativas en aquellos cambios que se lleven a cabo por la solicitud, realizada por el empresario principal, de desafectación de un determinado trabajador en sus instalaciones.

## CAPÍTULO 5

### Movilidad del trabajador

#### Artículo 19. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

1. En virtud de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador a su servicio funciones no correspondientes a su nivel de calificación cuando concurren razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomendarse funciones inferiores éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa.

2. En tales casos, el trabajador afectado habrá de comunicarlo a la empresa con la máxima diligencia y celeridad, y tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, salvo que hubiere ejecutado funciones de un nivel de calificación inferior, supuesto éste en el que mantendrá la retribución de origen.

#### Artículo 20. *Movilidad geográfica.*

Dadas las especiales peculiaridades del sector, la empresa podrá desplazar temporalmente y previa notificación a su personal a otros servicios distintos de aquél en que presten sus servicios, fundamentado dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación, referidas a la actividad empresarial.

Si el desplazamiento supera un radio de 30 km, contados desde el servicio para el que fue contratado, percibirá una compensación económica de 0.19 € por km. de exceso con respecto al trayecto existente entre su domicilio y el servicio para el que fue contratado, si utiliza vehículo propio, o el importe que legalmente se establezca por parte del gobierno, o el importe del billete por utilización de transporte público, previa justificación.

Las específicas contrataciones, ya sea de trabajadores estructurales o de servicios, para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, o en su caso, en distintos centros de trabajo, comportan e integran, la correspondiente obligación de desplazamiento sin previa notificación, y el derecho al percibo de los gastos y dietas pactados contractualmente, o en su defecto, lo previsto por tales conceptos en el presente convenio colectivo.

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederán las compensaciones previstas en los párrafos anteriores.

En los casos que la movilidad geográfica implique la necesidad de cambiar de domicilio, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Se entenderá que no existe necesidad de cambio de residencia si el desplazamiento se realiza a distancia inferior a 45 km del centro de origen o del domicilio del trabajador, salvo que éste acredite que el tiempo mínimo para el desplazamiento de ida y vuelta supera el 25% del promedio de su jornada ordinaria diaria.

#### Artículo 21. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

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

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones.

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

## CAPÍTULO 6

### **Jornada de trabajo, horas extra y vacaciones**

#### Artículo 22. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de mil ochocientas veintiséis horas en cómputo anual.

La jornada de trabajo habitual de la empresa será de 40 horas semanales, realizadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la ley. Sin perjuicio de ello, en los distintos servicios que preste la empresa será factible determinar una jornada específica para los mismos, que se ajuste a las necesidades concretas del servicio, con posibilidad de prestar servicios sábados y domingos.

Distribución irregular de la jornada. Valorando las especiales características de la actividad desarrollada por la empresa y al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente la posibilidad de distribuir la jornada de forma irregular, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa y/o de cada servicio.

La distribución de la jornada se fija con arreglo a los siguientes puntos:

– Cuando concurren causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de 12 horas diarias. Asimismo, también podrá disminuirse en función de las necesidades de la empresa (por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.

– En materia de descansos se estará a lo que establezca la normativa vigente. En cuanto al descanso semanal, se podrá acumular por períodos de hasta 14 días, según lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

– El eventual exceso de jornada que se realice como consecuencia de la distribución irregular se compensará con descanso. A estos efectos, por períodos de seis meses se computará el número total de horas realizadas por cada trabajador. En caso de que se hubieren realizado menos horas de las pactadas, la diferencia se realizará durante los seis meses siguientes. Para el caso de que el trabajador hubiere realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, el exceso se compensará con descanso dentro de los seis meses siguientes a su realización. En caso de que no resulte posible compensar el exceso de horas por descanso, la empresa las abonará como horas extraordinarias, sin poderse superar el límite de 80 horas/año.

– Si la jornada de trabajo diaria continuada excede de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

– Entre la jornada determinada y el inicio de la siguiente debe mediar un mínimo de doce horas.

Trabajo a turnos. En los servicios en los que resulte necesario trabajar en régimen de turnos, se estará al régimen que se establezca al efecto en cada servicio.

#### Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 22 de este convenio colectivo estatal.

El importe de las horas extraordinarias no podrá ser inferior al de la hora ordinaria.

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

Sólo se considerarán horas extraordinarias las que excedan de 1826 horas anuales.

#### Artículo 24. *Jornada nocturna.*

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y parcialmente en período diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno.

Las horas de trabajo nocturno tendrán un recargo del 10% del salario base hora, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado la compensación del complemento por descansos.

## Artículo 25. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año a su servicio. El período de cómputo será del 1 de enero a 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad en la empresa de un año.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional en razón al tiempo trabajado.

La programación de vacaciones se realizará atendiendo a las necesidades del servicio, la Dirección de la empresa podrá excluir como periodo vacacional los puentes entre festivos, Semana Santa, Navidades y aquellas otras fechas en las que se prevea una especial afluencia de público en los lugares que se presta el servicio.

## Artículo 26. *Licencias de representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

## Artículo 27. *Permisos retribuidos*

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá derecho a disfrutar de los permisos retribuidos que se establecen en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO 7

### **Prevención de riesgos laborales**

## Artículo 28. *Seguridad e higiene.*

La empresa y los trabajadores cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo. Ambos consideran fundamental la observancia de todos los preceptos que se dirigen a la prevención de la salud y riesgos laborales en relación al trabajo y las instalaciones donde se lleva a cabo. En consecuencia, adquieren el compromiso firme de velar por el cumplimiento de cuantas disposiciones legales, de desarrollo reglamentario e internas que existan y puedan emitirse.

## Artículo 29. *Vigilancia de la salud.*

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos, respetando los principios de dignidad y confidencialidad, tanto al inicio de la relación laboral como, iniciada ésta, si se produjeran situaciones que así lo aconsejaran.

## Artículo 30. *Formación e información*

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

## Artículo 31. *Ropa de trabajo.*

La empresa se obliga a facilitar el uniforme adecuado al puesto de trabajo a desempeñar por los empleados, cuando, por la naturaleza de las funciones realizadas, sea necesario, todo ello en orden a garantizar la seguridad y protección individual de los trabajadores, los cuales, a su vez estarán obligados a usar, durante la realización de su trabajo, los elementos facilitados por la empresa, así como de su uso obligatorio.

## Artículo 32. *Medios de protección.*

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preventivo adecuados a los trabajos que realicen.

## CAPÍTULO 8

### Régimen disciplinario

## Artículo 33. *Régimen disciplinario.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

## Artículo 34. *Faltas leves.*

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro de un período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, aún por breve tiempo, durante la jornada, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva, para la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, y no fuera causa de accidente.
3. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes, así como, la falta de diligencia en la utilización o el mal uso de los mismos y de los productos químicos cuando se utilicen para el desarrollo de sus funciones. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse grave o muy grave.
4. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en asuntos de leve incidencia.
5. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal, personal de la empresa cliente e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y el uso de palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
7. La falta de aseo y limpieza personal así como de uniformes y equipos de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
10. No cursar en tiempo máximo de 24 horas los partes de baja y confirmación por períodos de enfermedad, así como no presentar en idéntico plazo el alta médica, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.
11. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves e injustificadas por tiempo superior al necesario.



## Artículo 35. *Faltas graves.*

1. La comisión de dos faltas leves en el período de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los cinco minutos, o hasta tres faltas superiores a quince minutos cada una de ellas, sin motivo justificado en un período de tres meses.
3. No notificar, con cuarenta y ocho horas de antelación, la ausencia al trabajo y no justificarla, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. La falta de asistencia al trabajo de un día dentro del período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si como consecuencia de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
5. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se calificará como muy grave.
6. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como al trabajador suplantado.
7. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y/o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los 5 días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas.
9. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en asuntos ajenos al trabajo o en beneficio propio.
10. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de faltas muy graves.
12. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social u otras instituciones. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.
13. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.
14. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o útiles, podrá ser considerada como muy grave.
15. El mal uso, uso negligente o el uso para finalidades distintas a las del trabajo de productos químicos o consumibles que se utilicen para la realización de la prestación de servicios.
16. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.
17. Las riñas tanto fuera como en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.
18. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien los represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones o en la maquinaria y/o locales.
19. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
20. El incumplimiento de aquellas instrucciones u órdenes que versen sobre prevención de riesgos laborales, como pueden ser procedimientos instrucciones de trabajo, uso de equipos de protección individual, prevención, etc.

Artículo 36. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave dentro del período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro del período de seis meses o veinte en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La desobediencia continuada y/o reiterada.
5. La falsedad, falsedad documental, deslealtad, fraude, el abuso de confianza así como el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
6. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para el desarrollo de la actividad productiva, para la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
7. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
8. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como la manipulación o falsificación de información y/o documentación para prolongar aquella situación.
9. El robo, hurto o apropiación indebida de objetos que hayan sido olvidados por un tercero en las dependencias de alguno de los clientes donde la empresa presta sus servicios. Con independencia del valor del objeto sustraído o apropiado indebidamente.
10. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
11. El estado de embriaguez o de efectos de sustancias estupefacientes dentro de su jornada laboral.
12. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios de los que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.
13. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.
14. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales.
15. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
16. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.
17. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.
18. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.
19. El abuso de autoridad y abuso de confianza en el desempeño de las funciones.
20. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

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

22. Exigir o pedir por su trabajo remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

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

24. Estar dormido, o bajo síntomas de embriaguez o intoxicación por estupefacientes en el momento de prestación del servicio.

25. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para la persona objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

26. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

27. El uso de forma abusiva y para fines particulares de medios que la empresa o el cliente de la empresa donde el trabajador va a realizar sus servicios, pone a disposición del trabajador para uso meramente profesional, tales como teléfonos, teléfonos móviles, fax, correo electrónico o conexión a internet, así como cualquier herramienta de trabajo.

28. La alegación de causas falsas para las licencias y permisos.

29. La omisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información que pueda suponer un perjuicio importante para la empresa o empresa cliente donde desarrolla su actividad.

Artículo 37. *Sanciones. A efectos de graduación de las faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:*

Faltas leves: sesenta días laborables.

Faltas graves: ciento veinte días laborales.

Faltas muy graves: ciento ochenta días laborales.

Las faltas cometidas se sancionarán de la siguiente forma:

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta de tres días.

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Despido disciplinario.

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

## Artículo 38. *Prescripción.*

La facultad de la empresa para imponer sanciones, se deberá ejercitar siempre por escrito, salvo la amonestación verbal, y el sancionado deberá acusar recibo y firmar su recepción o, en caso de negarse a ello, deberán firmar dos testigos.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## Artículo 39. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la dirección de la empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de diez días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las delegaciones de trabajo.

## CAPÍTULO 9

### Mejoras sociales

## Artículo 40. *Seguro colectivo.*

La empresa afectada por este convenio colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 10.000 euros por muerte e incapacidad permanente absoluta, ambas derivadas de accidente laboral. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio colectivo.

## Artículo 41. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 80 por 100 del importe del salario, debiendo percibirlo a los diez días, como máximo, de haberlo solicitado.

## CAPÍTULO 10

### Régimen salarial

## Artículo 42. *Características generales.*

Los sistemas retributivos que se establecen en el presente Convenio Colectivo sustituyen totalmente, a partir de la entrada en vigor del mismo, el régimen salarial que venga aplicando la empresa para el personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio.

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 de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo la empresa por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Dichas condiciones de este Convenio 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.

## Artículo 43. *Estructura del salario.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estarán constituidas por el salario base del convenio y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el presente convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural.

Los conceptos variables, horas extras, plus productividad, plus festivo, incentivos, nocturnidad, etc., serán computados en el mes en que se generen y abonados en la nómina del mes vencido.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente convenio será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- c) Complementos:
  - 1. De puesto de trabajo: plus nocturnidad, mejoras voluntarias, etc.
  - 2. Cantidad o calidad del trabajo: horas extraordinarias, plus productividad, primas.
  - 3. Suplidos.

Salario base. Se entenderá por salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio o la inferior individualmente pactada. Su cuantía, en cómputo anual, es la establecida en el anexo I del presente convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base en proporción a la jornada pactada.

Gratificaciones extraordinarias. Las dos gratificaciones extraordinarias de Navidad y julio se pagarán a razón de treinta días de salario base cada una de ellas, o la parte proporcional si el tiempo de permanencia en la empresa fuera inferior a un año. Se abonarán con arreglo a los salarios vigentes en la fecha en que se haga efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión unilateral de la empresa.

Complementos. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales en relación a su puesto, a la cantidad o calidad de su trabajo o como compensación a gastos en que el trabajador haya podido incurrir.

## Artículo 44. *Revisión salarial anual.*

En el anexo 1 se establecen las tablas salariales para el año 2015.

Para los siguientes años, para adecuar los aumentos de los salarios al ritmo de actividad de la economía española, la tabla salarial y el resto de conceptos económicos del Convenio se incrementarán en el 85% del IPC Real del ejercicio anterior, sin que éste pueda exceder del 2%.

Tal revisión se abonará, con efectos retroactivos del 1 de enero del año en que proceda la revisión, dentro del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial del Estado de los valores correspondientes y se aplicará sobre el salario base percibido por los trabajadores.

## CAPÍTULO 11

**Formación profesional**

Artículo 45. *Principios generales.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 46. *Objetivos.*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

- a) La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
- b) La especialización dentro del propio trabajo.
- c) La reconversión profesional.
- d) La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

## CAPÍTULO 12

**Derecho supletorio**

Artículo 47. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigente en cada momento.

Disposición adicional única.

Todas las empresas que puedan pertenecer al mismo grupo empresarial podrán adherirse al presente convenio, conforme a la legislación laboral vigente.

**ANEXO I****Tabla Salarial año 2015**

Grupo	Nivel	Salario bruto anual
1	A	23.850
	B	20.215
	C	17.625
2	A	16.890
	B	15.450
	C	14.325
3	A	15.260
	B	14.120
	C	13.400



Grupo	Nivel	Salario bruto anual
4	A	14.650
	B	13.250
	C	11.380
5	A	10.340
	B	9.790
	C	9.150