ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA

Generalitat de Catalunya. Departament d'Empresa i Ocupació. Serveis Territorials

RESOLUCIÓ de 24 d'octubre de 2013, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mullor Servicios Auxiliares, S.L., per al període 22.07.2013-31.12.2015 (codi de conveni núm. 08100532012013)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Mullor Servicios Auxiliares, SL, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 22 de juliol de 2013, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

—1 Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de l'empresa Mullor Servicios Auxiliares, SL, per al període 22.07.2013-31.12.2015 (codi de conveni núm. 08100532012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

—2 Disposar que el text esmentat es publiqui al *Butlletí Oficial de la Província de Barcelona*.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA MULLOR SERVICIOS AUXILIARES, SL, PARA EL PERÍODO 22.7.2013-31.12.2015

CAPÍTULO I.
Disposiciones generales.

Artículo 1. Partes concertantes del Convenio colectivo.

Son partes concertantes del presente convenio colectivo, de naturaleza estatutaria, por parte de la compañía Mullor Servicios Auxiliares, SL, la representación legal de la misma (en adelante la empresa) y por la otra parte, la representación mayoritaria de su plantilla de trabajadores (en adelante RLT), según consta del Acta de Constitución de la Comisión Negociadora de 12 de julio de 2013.

Artículo 2. Ámbito funcional y personal.

Este Convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones laborales y económicas de los trabajadores de la empresa, dedicada básicamente a la prestación de los siguientes servicios a terceros:

Prestación de toda clase de servicios de saneamiento, desinfección, fumigación, y mantenimiento ordinario y correctivo, tanto de viviendas, como de establecimientos y locales comerciales e industriales, establecimientos sanitarios, construcciones subterráneas, parques, jardines, y en general de todo tipo de edificaciones, inmuebles y construcciones, así como de toda clase de instalaciones, maquinarias, vehículos, equipos industriales, y en especial equipos de climatización.

Prestación de toda clase de servicios de tratamiento de pintura y tratamientos superficiales de fachadas, paredes interiores, suelos y en general de todo tipo de superficies horizontales y verticales.

Comercialización, distribución y venta de toda clase de productos y artículos de limpieza, y vestuario especializado para la prestación de servicios de limpieza y otros servicios.

Prestación de toda clase de servicios de lavandería.

CVE-Núm. de registre: 062014000204

Prestación de toda clase de servicios de catering.

Prestación de toda clase de servicios de asistencia, atención, compañía y ayuda a personas de la tercera edad, disminuidos físicos, y niños, en todo tipo de centres y en domicilios particulares.

Prestación de toda clase de servicios de recepción, asistencia, y atención de visitantes y huéspedes y público en general, así como servicios de azafatas, y de intérpretes.

Prestación de servicios de promoción publicitaria de toda clase de productos y servicios, incluida la realización de demostraciones publicitarias en todo tipo de centros y establecimientos comerciales.

Prestación de servidos de portería en toda clase de inmuebles, edificios, construcciones e instalaciones, así como registro de entradas y entregas de tarjetas y acreditaciones.

Prestación de toda clase de servicios de encuestas, tele-marketing, y procesamiento y tratamiento de cuestionarios.

Montaje de ferias, convenciones y actos.

Selección y formación de personal, consultoría de recursos humanos.

Prestación de toda clase de servicios de apoyo a los departamentos de gestión administrativa y contable para todo tipo de empresas e industrias.

Prestación de toda clase de servicios de mensajería y entrega y recogida de paquetería.

Prestación de servicios de control y organización de stock y almacenes, así como el almacenamiento, carga y descarga de todo tipo de mercancías y reposición en general de stock y almacenes.

La prestación de servicios de reparación de maquinaria y servicio técnico en general. El diseño y ejecución de instalaciones industriales. La comercialización de suministros y material técnico para empresas, así como todo tipo de servicios logísticos asociados a la actividad comercial y de servicios prestados.

La prestación de todo tipo de servicios a la hostelería, limpieza, catering, recepción, lencería, lavandería y cualquiera relacionado con la actividad hotelera.

La prestación de servicios domésticos, limpieza, compra, plancha, organización, canguros, transporte de niños al colegio, contratación de personal doméstico, reparaciones, todo lo relacionado con el servicio al hogar.

Gestión de proyectos, desarrollo de soluciones y ejecución de las mismas en el ámbito de servicios técnicos vinculados con los espacios de trabajo o el medio ambiente.

Todo tipo de servicios especiales de limpieza técnica y saneamiento en general sin limitación alguna.

Todo tipo de servicios de gestión y transporte de residuos y materiales, sin limitación alguna Incluso tratamiento de los mismos.

Todo tipo de proyectos técnicos, e instalaciones, de ingeniería, robótica, domótica y control de procesos. Incluso control de accesos Incluyendo la puesta en marcha y la gestión de los mismos.

Todo tipo de instalaciones, mantenimiento, tratamientos relacionados con el agua, el medio ambiente y la calidad del aire, así como servicios de acondicionamiento ambiental de todo tipo.

Todo tipo de actividades de desinfecci6n, control de plagas y animales dañinos, e incluso exterminio si fuera requerido.

Todo tipo de servicios de protección ambiental y acondicionamiento ambiental de todo tipo de espacios.

Todo tipo de servicios de mantenimiento ordinario y correctivo en todo tipo de instalaciones e inmuebles.

Todo tipo de servicios de protección de superficies, maquinaria, instalaciones e inmuebles, restauración de las mismas.

CVE-Núm. de registre: 062014000204

Todo tipo de proyectos de instalaciones, fontanería, instalaciones de sistemas de calefacción y aire acondicionado. Reformas de instalaciones y modificación de las mismas. Desde su diseño, a su ejecución física y a su mantenimiento posterior. Tanto de espacios de trabajo como comunitarias o domesticas.

Proyectar, coordinar, gestionar y ejecutar todo tipo de construcciones y de, canalizaciones de suministro industrial, instalaciones de suministro comunitario y privativo de toda índole. Incluido construcciones para uso industrial, oficinas y doméstico de agua, gas y electricidad, telefonía, informáticas, aire, calefacción y refrigeración, transporte de líquidos, transporte de alimentos y elementos de consumo humano o animal, y en general todo tipo de flujos industriales y productos químicos.

Prestación de toda clase de servicios de jardinería, paisajismo y construcciones y sistemas relacionados. Así como de instalación, limpieza, y mantenimiento de piscinas.

Servicios integrales a edificios e instalaciones.

Todo tipo de servicios de Facility Management.

Todo tipo de consultoría, asesoramiento y formación relacionado con las actividades desarrolladas por la sociedad.

Comercialización, distribución, alquiler y venta de toda clase de productos y artículos especializados, herramientas y maquinaria propios de la actividad prestada por la empresa. Tanto al por mayor como a usuarios finales.

Todo tipo de outsourcing de servicios.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente Convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya, así como las restantes actividades y relaciones que se contemplen en el número 3 del artículo 1, y en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo es de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo que tiene Mulllor Servicios Auxiliares, SL, repartidos por la provincia de Barcelona, durante la vigencia del mismo.

Artículo 4. Ámbito temporal: Vigencia y duración.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor a partir del 22 de julio del 2013, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

La vigencia del presente Convenio será hasta 31 de diciembre de 2015, con la excepción de aquellos artículos en que expresamente se establezcan diferentes periodos de vigencia.

Artículo 5. Prórroga y procedimiento de denuncia.

El presente Convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, en sus propios términos, en tanto no sea denunciado, con acuse de recibo, por alguna de las partes en tiempo y forma.

La denuncia deberá efectuarse con un mínimo de dos meses de antelación al vencimiento de la vigencia del Convenio o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá formalizarse por escrito y deberá ser notificada a la otra parte y a la autoridad laboral, dentro del plazo establecido.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, se estará a los efectos previstos en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, no obstante ambas partes acuerdan la ultraactividad de sus cláusulas, tanto las normativas como las obligacionales mientras no se acuerde un nuevo convenio colectivo.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

CVE-Núm. de registre: 062014000204

Las condiciones que, examinadas en su conjunto, estén por encima del presente Convenio y estuvieran establecidas con anterioridad a su entrada en vigor, se respetarán de modo global y en cómputo anual.

Al igual que las anteriores a la entrada en vigor del convenio, las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles.

La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza, o entre conceptos extrasalariales entre sí, del mismo modo, es decir, cualquiera que sea su naturaleza.

Artículo 7. Garantía "ad personam".

A los trabajadores que con anterioridad al presente Convenio perciban remuneraciones superiores a las establecidas en el mismo, consideradas globalmente y en cómputo anual, les serán respetadas a título personal.

Artículo 8. Equilibrio interno del Convenio.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, las partes someterán a la decisión de la Comisión Paritaria quien acordará si se considera válido por sí solo el resto del texto aprobado, o bien es necesaria una nueva, total o parcial, renegociación de éste.

En este caso, la Comisión Paritaria, o partes signatarias, se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución jurisdiccional, a fin de resolver el conflicto planteado. En tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, se prorrogarán todas sus cláusulas, tanto las normativas como las obligaciones.

Artículo 9. Cláusula de descuelgue.

Cuando concurran en la empresa las causas económicas, técnicas, organizativas y/o productivas recogidas en el Art.82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, siguiendo en todo caso el procedimiento descrito a continuación.

La Dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a la representación legal de los trabajadores, o en su defecto, a los trabajadores de acuerdo con el procedimiento establecido en el articulo 41.4 del estatuto de los trabajadores, los motivos que justifican dicha decisión, así como la documentación necesaria dentro del plazo de 30 días naturales a contar de la fecha de publicación del convenio colectivo o de las tablas salariales para cada año de vigencia, en el Diario o Boletín Oficial correspondiente de las causas establecidas en el articulo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

Una Copia de dicha comunicación se remitirá a la Comisión Paritaria del Convenio. En el supuesto de acuerdo en la empresa de inaplicación, será remitido copia del mismo a la Comisión Paritaria. Dicho acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquier de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde la fecha en que tal discrepancia fuera notificada. De persistir dicho acuerdo, la discrepancia será sometida en el plazo máximo de quince días al Tribunal Laboral de Cataluña (TLC), a través de los procedimientos que se establecen en su propio reglamento.

Artículo 10. Revisión salarial durante la vigencia del convenio.

Para el año 2013 se aplicará lo dispuesto en las tablas salariales del anexo I.

Para los años 2014 y 2015 se procederá a incrementar el salario base en la misma proporción que lo haga el salario mínimo interprofesional.

Artículo 11. Comisión paritaria.

1. Se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por dos representantes de los trabajadores y dos representantes de la empresa, signatarios del presente convenio, cuyas funciones serán las siguientes:

CVE-Núm. de registre: 062014000204

a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.

2. Las cuestiones de divergencia entre las partes sobre los asuntos antes indicados se someterán por escrito a la Comisión, la cual se reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

3. Cuando ambas partes sometan problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio, el acuerdo de la Comisión tendrá carácter vinculante. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión, se someterá el conflicto al Arbitraje no vinculante del Tribunal Laboral de Cataluña en el plazo de 7 días desde que debiera emitir el informe.

4. La Comisión determina como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo en el plazo de cinco días hábiles anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas, como mínimo, dos de los miembros de la representación de la empresa y dos de los miembros de la representación de los trabajadores, habiendo sido todos debidamente convocados, según especifica el apartado cuarto de este artículo. Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de cada una de las representaciones, levantándose un acta de cada reunión que será firmada por todos los asistentes.

CAPÍTULO II.
Organización del trabajo.

Artículo 12. Dirección y control de la actividad laboral.

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

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la Empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional.

- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.

- Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

- Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

3. 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.

En especial, siendo medios y programas informáticos un elemento de trabajo propiedad de la empresa, solo se utilizarán para desarrollar el trabajo propio del empleado firmante, estando prohibido su uso para asuntos ajenos al mismo o a la empresa. Por razones de seguridad, organización tecnológica, mantenimiento, gestión de programas, revisión de su buen uso, sí como de cualquier medio electrónico o telemático, tales como correo electrónico y acceso a Internet, la empresa revisará, intervendrá, gravará y copiará aquellos programas, ordenadores, archivos, etc. que estime precisos, siendo un lícito control que la empleadora puede ejercer sobre la forma de utilizar los medios informáticos, que son de su propiedad, así como sobre la propia actividad laboral del trabajador, no produciéndose vulneración de derechos fundamentales en tal caso por estar previsto en el presente convenio colectivo.

Artículo 13. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo,

CVE-Núm. de registre: 062014000204

estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. Así mismo el personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

CAPÍTULO III.
Jornada de trabajo.

Artículo 14. Jornada.

1. La jornada ordinaria de trabajo será de 40 horas semanales, realizadas de lunes a domingo, para todos los años de vigencia del presente convenio, de 1.826 horas año, entendiéndose por tal la efectiva prestación del servicio, por lo que no se computan al respecto los descansos e interrupciones durante la jornada, tales como para comida y bocadillo.

Para el cálculo de esta jornada anual se han tenido en cuenta los descansos semanales, las vacaciones, las 14 fiestas anuales (nacionales, autonómicas y locales), por lo que el número de horas acordado será el que corresponde trabajar efectivamente cada año.

2. En caso de trabajos determinados que implican una distribución de la actividad laboral en todos los días laborables de la semana, las horas indicadas serán distribuidas acordes a los mismos, de forma que se cumpla con el horario especial que le sea de cumplimiento o para la necesaria realización del servicio contratado con terceros, si así se requieren.

3. Se pacta la posibilidad de distribuir irregularmente la jornada en cada una de las mensualidades, atendiendo a las necesidades especificas de la empresa y/o de cada servicio.

4. Las jornadas de trabajo podrán ser, según los casos, continuadas (intensivas o turnos) y partidas. Cuando la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de 15 minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

5. A los trabajadores que estén contratados a jornada a tiempo parcial se les distribuirá la jornada de forma que se les asegure un descanso semanal de día y medio consecutivo.

6. Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo que a la entrada en vigor de este convenio existan en virtud de pactos, contratos individuales o por mera concesión de la empresa, mientras subsistan las mismas circunstancias que las motivaron.

7. Los descansos entre jornadas tendrán una duración mínima de doce horas.

8. La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente. Por la naturaleza de los trabajos ambas partes convienen que la reducción por parte del cliente de las horas de servicio, o de la facturación, será motivo justificado de modificación sustancial de condiciones.

9. Cuando concurran causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de 9 horas diarias. Asimismo, también, podrán 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.

El eventual exceso de jornada que se realice como consecuencia de la distribución irregular se compensará con descanso. A estos efectos, por periodos mensuales 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

CVE-Núm. de registre: 062014000204

cuatro meses siguientes. Para el caso de que el trabajador hubiese realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, el exceso se compensará con descanso dentro de los cuatro 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 80 horas/año.

En aquellos servicios con sistemas de trabajo específico e irregular en donde no sea posible la compensación, la jornada será computada anualmente por mil ochocientas veintiséis horas.

Quienes por razón de guarda legal, solicite una reducción de jornada y una concreción horaria, esta se establecerá sobre la jornada de trabajo diaria. En todo caso, la concreción horaria se establecerá dentro del horario establecido por el servicio contratado.

10. 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. Cuando por causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) resulte necesario ampliar, suprimir o modificar los turnos, la dirección de la empresa comunicará a los trabajadores afectados la nueva configuración de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

11. Si como consecuencia de la resolución o modificación de los contratos de arrendamiento de servicios de un determinado centro, la jornada de trabajo del personal se viera reducida, la empresa estará obligada a ofrecer por escrito a los trabajadores afectados, que completen su jornada laboral en otro centro de trabajo. Si el trabajador no aceptara el ofrecimiento, pasará a percibir su salario a prorrata de la jornada realizada. Si la empresa no hiciera el ofrecimiento, estará obligada a mantener el salario que viniera disfrutando el trabajador con anterioridad a la reducción de jornada, y hasta que pueda ofrecerle la realización de jornada original, en cuyo caso se estará a lo antes establecido para la alternativa de no-aceptación.

Artículo 15. Calendario laboral.

Cada delegación provincial de la empresa confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral.

Artículo 16. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de 40 horas semanales, en cómputo mensual.

En los contratos a tiempo parcial, tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de la jornada semanal estipulada en el contrato, en cómputo mensual.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, los trabajadores se comprometen, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el máximo legalmente establecido.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los trabajadores, la posibilidad de compensación de las horas extras por tiempo de descanso.

Artículo 17. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado, de treinta días naturales de vacaciones, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa.

La programación de vacaciones se realizara 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.

CVE-Núm. de registre: 062014000204

Artículo 18. 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 IV.
Movilidad funcional y geográfica.

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

Así, como característica de las actividades de la empresa, los trabajadores cuya actividad se preste con motivo de contrato o subcontrato suscrito por Mullor Servicios Auxiliares, SL, con otra empresa/cliente, prestarán sus actividades laborales en el centro de trabajo de la esa empresa/cliente, o en el que ésta indique, conforme a los términos establecidos en el propio contrato.

Artículo 19. Movilidad funcional.

Las partes firmantes del presente convenio son conscientes de que la movilidad entre categorías y la polivalencia son precisas para el mejor desarrollo de la actividad de la empresa, por lo que se establece la posibilidad tanto de asignar al trabajador/a tareas complementarias, como la adscripción de trabajadores con carácter temporal o definitivo a otros puestos de trabajo similares, siempre que ello no suponga cambio de grupo profesional o menoscabo de la dignidad del trabajador/a.

El cambio de centro de prestación de servicios que se realice por motivos comerciales o de servicio se considerará "ius variandi" siempre que respete los límites geográficos previstos en este convenio, pero en ningún caso se considerará modificación sustancial de las condiciones.

En el supuesto de cambio de puesto de trabajo tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. La diferencia retributiva que pudiera corresponder por la realización de funciones de grado superior no podrá ser objeto de compensación ni absorción.

Artículo 20. Movilidad geográfica.

1. Lugar de Trabajo: La Dirección de la Empresa podrá cambiar al personal de puesto de trabajo, asignándole otro centro de trabajo, propio o del cliente, en un radio de 40 kilómetros, destinándole a efectuar las mismas o distintas funciones respetando los límites de la movilidad funcional.

2. Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto se refiere a los traslados del personal que exijan cambio de residencia.

Artículo 21. Movilidad del personal y cobertura de vacantes.

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de este tipo de servicios, correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de una distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros 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 solo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o de imperativo comercial.

En ningún caso se considerará modificación sustancial de condiciones de trabajo el cambio de centro de trabajo dentro del mismo término municipal y con el mismo horario. Dicho cambio se notificará a la representación de los trabajadores.

En atención a la misma, la cobertura de las vacantes se realizará dentro de cada zona por el personal que reúna la categoría y/o capacidad profesional para la misma, y, en caso de igualdad, el de menor antigüedad, salvo cuando mediase acuerdo entre las partes interesadas.

CVE-Núm. de registre: 062014000204

CAPÍTULO V.
Clasificación profesional del personal.

Artículo 22. Grupos profesionales. Clasificación profesional.

Los trabajadores serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

La clasificación se realizará en grupos funcionales y niveles profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en el puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes niveles profesionales, la clasificación se realizará en función de las actividades propias del nivel profesional superior. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya en los puestos de trabajo de cada nivel profesional la realización de tareas complementarias que sean básicas para puestos cualificados en niveles profesionales inferiores.

Grupo profesional 1: Criterios generales:

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias 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 General, Director/a, Director/a financiero/a, Director/a recursos humanos, Director/a comercial, Director/a técnico/a, Director/a de marketing, Director/a de informática y sistemas y Director/a de calidad.

Nivel B: 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, jefe/a informática, jefe/a de servicios.

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 responsabilidades completas 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 5 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:

CVE-Núm. de registre: 062014000204

Nivel A: Técnico/a de proyectos, jefe/a de zona, jefe/a de ventas, supervisor/a de sector y titulado/a de grado medio.

Nivel B: Técnico/a comercial, técnico/a de administración de personal, técnico/a de selección, técnico/a de calidad, técnico/a de organización, oficial/a administrativo/a.

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, pueden o no implicar responsabilidad de mando. Personal con propia iniciativa que coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo con dependencia directa de un supervisor o jefe de servicios en su defecto.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Nivel A: Encargado/a de Grupo, Encargado/a de Edificio, Encargado/a de Sección, Gobernante/a.
Nivel B: Responsable de equipo, Subgobernante/a.

Grupo profesional 4: Criterios generales:

Funciones acreditadas por poseer los conocimientos generales del oficio que se trate, adquiridos mediante formación sistemática o por una practica eficiente o continuada. Por lo que se encuentra capacitado para realizar los trabajos correspondientes a su oficio con la suficiente corrección y rendimiento.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Nivel A: oficiales de mantenimiento, oficiales técnicos, oficiales con especializaciones (electricista, fontanero/a, carpintero/a, pintor/a).

Nivel B: asistente/a social, cocinero/a, transportista, jardinero/a, chófer.

Grupo profesional 5: Criterios generales:

Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y supervisión, y que no necesitan formación específica.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

Nivel A: conserje, azafato/a, limpiador/a, recepcionista, auxiliar administrativo/a, grabador/a de datos, cajero/a, carretillero/a, animador/a camarero/a, Camarera/o de pisos, Lencero/a, Empleado/a domestico/a, Canguro, Celador/a, Mozo/a carga y descarga, dependiente/a, montador/a, manipulador/a.

Nivel B: Auxiliar de mantenimiento, auxiliar de servicios, ayudante/a de animador/a, reponedor/a, botones, personal de guardarropía, mozo/a de limpieza, encuestador/a, ayudante/a de camarero/a, auxiliar de sala, auxiliar de comedor, auxiliar de cocina, ayudante/a cafetería, auxiliar de piso, peón, auxiliar o mozo/a de almacén, repartidor/a, mensajero/a, auxiliar de parking, auxiliar de lencería y lavandería, aparca coches, ordenanza, portero/a, Telefonista, Mozo/a almacén, valet, promotor/a, ayudantes/as de oficios.

CAPÍTULO VI.
Estructura salarial.

Artículo 23. Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán las estipuladas en las tablas salariales anexas.

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

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

CVE-Núm. de registre: 062014000204

La estructura salarial del presente convenio será la siguiente:

a) Salario Base: Se entenderá por salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores a los trabajadores, en función de su grupo de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente Convenio. Su cuantía, en cómputo anual, es la establecida en el Anexo I del presente Convenio.

b) Gratificaciones Extraordinarios de vencimiento superior al mensual: 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 hagan efectivas y podrán ser prorrateadas mensualmente por decisión unilateral de la empresa.

El devengo de la Paga de verano será del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso y se abonará a los trabajadores antes del 15 de julio. El devengo de la Paga de Navidad será del 1 de enero al 31 de diciembre y se abonará antes del 15 de diciembre.

c) 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 siguientes:

- De Puesto de trabajo: Plus nocturnidad, Mejoras voluntarias, Plus puesto, etc.

a) Plus de nocturnidad: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada del 15% sobre el salario base diario. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.

b) Mejoras voluntarias: Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección de la empresa.

c) Plus Puesto: Cantidades individualmente pactada o unilateralmente concedida por la dirección de la empresa, sujeta su percepción a la consecución de objetivos de calidad y absentismo.

- Cantidad o Calidad del trabajo: Horas extraordinarias, Plus de festividad o festivos, etc.

a) Horas extraordinarias: Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 16 de horas extraordinarias del presente convenio.

b) Plus de festividad o festivos: Aquellos trabajadores/as, que no se hayan contratado específicamente para realizar trabajos en festivos, y que deban prestar sus servicios cualquiera de los catorce días festivos nacionales provinciales y locales, declarados como tal en el calendario del ejercicio, percibirán un plus mínimo del 40% sobre el salario base día, según contrato.

- Suplidos: Plus transporte y Plus vestuario.

a) Plus transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte la cantidad de 25 EUR mensuales (por once pagas) para cada uno de los grupos profesionales. Como quiera que la Empresa afectada por el presente convenio, ha de adaptarse a las necesidades productivas de los diferentes clientes, ello implica que en la práctica la existencia de diferentes tipos de jornadas a tiempo parcial y la existencia de diferentes tipos de gastos, originados como consecuencia del desplazamiento a los diferentes centros de trabajo. En consecuencia, ambas partes pactan expresamente, que el plus transporte, se abonará en proporción al tiempo efectivo de trabajo. Este plus se devengará por día efectivo trabajado.

b) Plus vestuario: Se establece como compensación de los gastos de limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad, gastos que correrán obligatoriamente a cargo del trabajador. La cuantía de este plus será de 15 EUR mensuales (por once pagas), este plus se devengará por día efectivo de trabajo. No devengarán dicho plus todos aquellos grupos funcionales que para el desarrollo de sus funciones no requiera el uso de uniforme o ropa de trabajo. Ambas partes pactan expresamente, que el plus vestuario, se abonará en proporción al tiempo efectivo de trabajo.

CVE-Núm. de registre: 062014000204

CAPÍTULO VII.
Retribuciones no salariales.

Artículo 24. Kilometrajes.

La empresa abonará en concepto de "Kilometraje" la cantidad de 0,19 EUR brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado y por razones exclusivas de trabajo, a aquellos trabajadores que por razón de su puesto de trabajo necesiten realizar desplazamientos por cuenta de la empresa.
Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Agencia Estatal de la Administración Tributaria, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

Artículo 25. Dietas.

Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

a) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador: Por gastos de manutención: 24 EUR/ diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 48 EUR/diarios, si lo es en el extranjero.

b) Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 12 EUR o de 24 EUR/diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda.

CAPÍTULO VIII.
Empleo y contratación.

Artículo 26. 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 y con independencia de cualquier otro tipo de contrato laboral tipificado en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa, para resolver los altibajos laborales que devienen de la concentración de campañas en fechas determinadas, podrá optar por utilizar alguno de los tipos de contrato que se definen a continuación:

- Contratos por obra o servicio determinado: Podrán celebrarse estos contratos para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía o sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo sea de duración incierta especificándose la obra concreta para la que se realiza el contrato.

Por ello, se entenderán con sustantividad propia para ser considerados como causa suficiente y legal para la formalización de estos contratos, los amparados en contratos mercantiles de prestación de servicios entre Mullor Servicios Auxiliares, SL, y cualquier otra empresa, que tengan una duración determinada, o aunque incierta, tenga una duración temporal.

- Contratos temporales por circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos: Se podrán realizar para atender acumulación de tareas aun tratándose de la actividad normal de la empresa y realizado simultáneamente con estar conforme a la legislación laboral vigente.

- Contratos fijos-discontinuos: Los trabajadores que tengan el carácter de fijos discontinuos serán llamados según las necesidades por orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales y puestos de trabajo, así como de conformidad con los criterios que se establezcan en cada empresa de común acuerdo con la representación sindical, si la hubiere.

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

CVE-Núm. de registre: 062014000204

- Contrato a tiempo parcial: De acuerdo con el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En su formalización por escrito se especificará necesariamente el número de horas al día, a la semana, al mes o al año, o el de días por iguales periodos, por el que se contrata al trabajador, así como el salario correspondiente que será proporcional al de la jornada habitual completa establecida en el Convenio Colectivo para el grupo profesional de que se trate. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo.

Artículo 27. Extinción del contrato por obra o servicio determinado por disminución del volumen de la obra o servicio contratado.

Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la ejecución del mismo, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

El cese se comunicará al trabajador por escrito, y con una antelación mínima de siete días en el caso de que el tiempo trabajado sea superior a un año.

Artículo 28. Ceses.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo con los siguientes plazos de preaviso:

- Personal Directivo y titulado: 2 meses.
- Personal Técnico y Administrativo: 1 mes.
- Resto de Personal: 15 días. (Naturales).

El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, calculando sobre el total de conceptos salariales que el trabajador estuviera percibiendo en el momento del cese.

El preaviso deberá ejercitarse por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La liquidación se pondrá a disposición de los trabajadores dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja.

Sin embargo, si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador/ no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, la empresa podrá retener la liquidación hasta la entrega de los mismos, o bien descontar de la liquidación el valor de dichos elementos.

Artículo 29. Período de prueba.

Se estará a lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Artículo 30. Igualdad y no discriminación.

Ambas partes se comprometen a velar por el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado por este Convenio, y recogidos de forma expresa en el Plan de Igualdad de Mullor Servicios Auxiliares, SL.

CAPÍTULO IX.
Régimen disciplinario.

Artículo 31. Faltas y sanciones.

1. Faltas: Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa reguladas por este Convenio 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.

CVE-Núm. de registre: 062014000204

Las faltas que se enumeran a continuación tienen carácter meramente enunciativo y no limitativo, estando en todo caso en lo no previsto, a lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

A) Se consideran faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, sin que exista causa justificada.

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

3. 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 cauda de accidente.

4. Los descuidos y distracciones en la realización del 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 lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá calificarse como grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ellos en asuntos de leve incidencia.

6. Las faltas de respeto y consideración de carácter 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.

7. 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.

8. La falta de aseo y limpieza personal así como de uniformes y equipos de manera ocasional.

9. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

10. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

11. No cursar en tiempo máximo de 3 días los partes de baja y confirmación por periodos de enfermedad, así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

12. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador.

13. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves e injustificadas por tiempo superior al necesario.

B) Son faltas graves:

1. La comisión de dos faltas leves en el periodo 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 periodo 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 periodo 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 periodo de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si como consecuencia de la ausencia se causara grave perjuicio al servicio y por extensión a la empresa.

CVE-Núm. de registre: 062014000204

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 publico, se calificará como muy grave.

6. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta o medio de control, 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 tres 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, uniforme, material, útiles o maquinaria en asuntos ajenos al trabajo o en beneficio propio.

10. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo, útiles y material diverso necesario para la realización de los servicios, 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. Serán calificadas como muy graves si tuvieran especial relevancia.

12. Entregarse a juegos y distracciones en las horas de trabajo.

13. 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 falta muy grave.

14. Realizar sin la oportuna autorización, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

15. Las riñas tanto fuera, como en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

16. No advertir inmediatamente a sus superiores, al empresario o a quién les represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones o en la maquinaria y/o locales.

17. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

18. El incumplimiento de instrucciones u órdenes referidas a la prevención de riesgos laborales, instrucciones de trabajo, procedimientos, uso de equipos de protección individual, prevención, etc.

C) Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave dentro del periodo 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 cometida dentro del periodo de seis meses o veinte de un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

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

4. La desobediencia continuada y/o reiterada.

5. La falsedad documental, deslealtad, fraude, el abuso de confianza así como el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a las empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fueras de las mismas.

CVE-Núm. de registre: 062014000204

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

10. La embriaguez dentro de jornada laboral de conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

11. 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.

12. 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 sus actividades y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista o racista.

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

14. 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.

15. 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.

16. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa.

17. El abuso de autoridad.

18. 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, si no media autorización de la misma.

19. Exigir o pedir por su trabajo remuneración o premios a terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto para conseguir la donación.

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio.

21. Estar dormido, o bajo síntomas de embriaguez o intoxicación por estupefacientes en el momento de prestación del servicio, de conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

22. El acoso sexual, entendiendo 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.

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

24. El uso de forma abusiva y para fines particulares de medios que la empresa pone a disposición del trabajador para uso meramente profesional, como son teléfonos, teléfonos móviles, fax, correo electrónico e internet, así como cualquier herramienta de trabajo.

CVE-Núm. de registre: 062014000204

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

26. 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.

27. El acoso, discriminación o maltrato de todo tipo que se cometa por razones de origen racial o étnico, religión, ideología, edad, orientación sexual tanto al empresario como a cualquier trabajador.

2. Sanciones: Las sanciones que las empresas podrán aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

B) Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

C) Faltas muy graves:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Despido.

Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrán en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 32. Procedimiento de imposición de sanciones.

La facultad de imponer las sanciones corresponde a la empresa, que pondrá en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores las que se refieran a faltas graves o muy graves. Estas sanciones serán siempre motivadas con expresión de la fecha de comisión, hechos imputados y sanción aplicada. Si el infractor tuviera consideración de representante de los trabajadores se instruirá expediente contradictorio en el que tenga participación el interesado y los restantes integrantes de la representación que el trabajador ostenta.

CAPÍTULO X.
Representación legal de los trabajadores y derechos sindicales.

Artículo 33. De los representantes de los trabajadores en la empresa.

Se entenderá por representantes de los trabajadores al Delegado de personal o, en su caso, el Comité de empresa que tendrán las facultades derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. Derechos y deberes.

La representación legal de los trabajadores de la empresa Mullor Servicios Auxiliares, SL, gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo así como en el mantenimiento de la paz laboral.

Artículo 35. Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.

Los medios a disposición de los representantes de los trabajadores serán:

CVE-Núm. de registre: 062014000204

Tablón de anuncios: La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios que permita a aquéllos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablones queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.

Artículo 36. Crédito horario.

Los Delegados de Personal y los miembros del Comité de Empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa, con acuse de recibo, con 48 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 37. Derechos de información.

Se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores. Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquélla y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 38. Descuento de la cuota sindical.

Ambas partes firmantes de común acuerdo, establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el numero de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad. La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año. La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

CAPÍTULO XI.
Prevención de riesgos laborales.

Artículo 39. Seguridad y salud.

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 o puedan emitirse.

Artículo 40. 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.

La vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, previa información de las pruebas médicas a realizar y la finalidad de las mismas. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores los supuestos a los que se refiere el citado artículo 22 de la LPRL.

Artículo 41. Formación e información.

La empresa facilitará al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de 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.

CVE-Núm. de registre: 062014000204

Artículo 42. Coordinación de actividades empresariales en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Dado que un número importantísimo de los trabajadores afectados por el presente Convenio, desempeñan su actividad en centros de trabajo de empresas terceras o clientes, las partes firmantes de este convenio coinciden en la necesidad de que se implementen todas las medidas de información necesarias respecto al cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales en dichos centros, y en especial, que los riesgos inherentes a los trabajadores del sector, derivados del centro de trabajo, estén evaluados en los planes de empresas donde se presta el servicio.

La protección de los trabajadores, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio, ambas partes consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una serie de acciones preventivas en el ámbito de actuación de cada una de las empresas afectadas por este convenio, acciones preventivas que tendrán como fin la eliminación de los riesgo en su origen, y la reducción o el control mediante la correspondiente evaluación de todos aquellos que se pudieran eliminar. Para ello se adoptarán las medidas necesarias tanto en la corrección de las situaciones existentes como en la evolución técnica y organizativa de cada empresa para la adaptación del trabajo a la persona y así protegerle de una forma eficaz frente a los riesgos laborales.

Estas acciones preventivas estarán fundamentadas en los siguientes principios:

1. Los Riesgos para la salud del trabajador se prevendrán evitando su generación con la eliminación del factor de riesgo o el riesgo en si mismo y en el momento de ser identificado. Nunca primará interés de ninguna índole, que impida su eliminación, reducción o control.

2. En toda modificación del proceso o tareas se procurará que la nueva tecnología o procesos productivos no generen nuevos riesgos. Cuando se implanten nuevas tecnologías, se añadirán todas las medidas preventivas para evitar los posibles riesgos que pudieran ocasionar las nuevas implantaciones.

3. La empresa garantizará a los trabajadores servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realiza y herramientas que utiliza, y en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La información recogida como consecuencia de esta vigilancia, tal como se prevé en la ley, respetará siempre el derecho a la intimidad del trabajador.

4. Respecto a la protección a la maternidad, la empresa adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación a que se refiere el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada ley.

5. Las empresas a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, adoptarán las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con lo previsto en su artículo 18.

6. Los miembros de los órganos de representación en materia de Seguridad Salud que pudieran crearse de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la de nuevas tecnologías así como de los sistemas de implantación y organización del trabajo que pudieran tener repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

7. El empresario tendrá que hacer el esfuerzo que sea necesario y adoptar las medidas precisas para readaptar a un nuevo puesto de trabajo acorde con la situación actual del trabajador, a todos aquellos que por cualquier causa pudieran estar o sufrir en el futuro una discapacidad física o psíquica sobrevenida. En caso de la trabajadora embarazada cuyo médico prescriba un cambio de puesto de trabajo por razón de su estado, se adecuará a otros cometidos, respetándose su situación económica.

8. La empresa afectada por este convenio, será responsables y exigirá a las empresas titulares del centro de trabajo, la información relativa a los riesgos de tales centros de trabajo que puedan afectar a las actividades de sus trabajadores.

9. En todas aquellas situaciones, donde el trabajo a turnos o nocturnos, según la definición establecido en el Convenio 171 de la OIT, sea necesario e imprescindible, se adoptarán las medidas que sean necesarias para mitigar los efectos

CVE-Núm. de registre: 062014000204

negativos sobre la salud de los trabajadores. Estas medidas recogerán todas las recomendaciones que para estas situaciones hacen los convenios 171 de la OIT en los artículos 4,7 y 10 principalmente.

Asimismo, en el manipulado de sustancias tóxicas, explosivas o de cualquier índole que pudieran resultar peligrosas, en primer término se estudiará la forma de sustituirlas por otras inocuas, y en el caso de no poder sustituirlas se adoptaran todas las medidas de prevención que fueran precisas, sin descartar ninguna.

Artículo 43. Ropa de trabajo.

La empresa se obligan 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 cuidado.

CAPÍTULO XII.
Mejoras sociales.

Artículo 44. Seguro colectivo.

La empresa afectada por este Convenio colectivo tendrá concertada con una compañía de seguros una póliza que cubra una indemnización de 12.000 EUR, en caso de accidente de trabajo, incluido in itinere, con resultado de muerte o invalidez absoluta permanente.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

ANEXO

TABLA SALARIAL 2013

Categorías profesionales	Grupos Funcionales	Niveles Profesionales	S. Base	P. Extras	P. Transporte	P. Vestuario	Total Anual
Director/a General	GRUPO I	A	1.340,60	223,43	25,00	0,00	19.043,40
Director/a	GRUPO I	A	1.340,60	223,43	25,00	0,00	19.043,40
Titulado/a Superior	GRUPO I	B	1.290,60	215,10	25,00	0,00	18.343,40
Jefe/a Administrativo/a	GRUPO I	B	1.290,60	215,10	25,00	0,00	18.343,40
Jefe/a de Servicios	GRUPO I	B	1.290,60	215,10	25,00	0,00	18.343,40
Titulado/a Medio	GRUPO II	A	1.000,00	166,67	25,00	0,00	14.275,00
Supervisor/a	GRUPO II	A	1.000,00	166,67	25,00	0,00	14.275,00
Técnicos/as Varios	GRUPO II	B	950,00	158,33	25,00	0,00	13.575,00
Oficial 1ª Administrativo/a	GRUPO II	B	950,00	158,33	25,00	0,00	13.575,00
Encargado/a de Grupo	GRUPO III	A	900,00	150,00	25,00	15,00	13.040,00
Gobernante/a	GRUPO III	A	900,00	150,00	25,00	15,00	13.040,00
Responsable de Equipo	GRUPO III	B	860,00	143,33	25,00	15,00	12.480,00
Subgobernante/a	GRUPO III	B	860,00	143,33	25,00	15,00	12.480,00
Oficial de Mantenimiento - Técnico	GRUPO IV	A	850,00	141,67	25,00	15,00	12.340,00
Oficial de mantenimiento	GRUPO IV	A	850,00	141,67	25,00	15,00	12.340,00
Jardinero/a	GRUPO IV	B	800,00	133,33	25,00	15,00	11.640,00
Transportista	GRUPO IV	B	800,00	133,33	25,00	15,00	11.640,00
Asistente/a Social	GRUPO IV	B	800,00	133,33	25,00	15,00	11.640,00
Cocinero/a	GRUPO IV	B	800,00	133,33	25,00	15,00	11.640,00
Chófer	GRUPO IV	B	800,00	133,33	25,00	15,00	11.640,00
Conserje	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Recepcionista	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Azafata/o	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Camarera/o Pisos	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Limpiador/a	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Lencero/a - Lavandería	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Empleado/a Domestico/a	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Celador/a	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Mozo/a Carga/ descarga	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Carretillero/a	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Dependiente/a	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Auxiliar Administrativo/a	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Montador/a	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Cajero/a	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Grabador/a de Datos	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Animador/a	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20

CVE-Núm. de registre: 062014000204

Categorías profesionales	Grupos Funcionales	Niveles Profesionales	S. Base	P. Extras	P. Transporte	P. Vestuario	Total Anual
Camarero/a	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Canguro	GRUPO V	A	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Ordenanza	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Portero/a	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Mensajero/a	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Repartidor/a	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Telefonista	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Promotor/a	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Encuestador/a	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Aux. Mantenimiento	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Aux. Lencería	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Aux. Lavandería	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Aux. Mantenimiento	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Mozo/a limpieza	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Aux. Cocina	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Botones	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Aux. Servicios	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Valet	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Mozo/a almacén	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Reponedor/a	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Aux. Caja	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20
Peón	GRUPO V	B	645,30	107,55	25,00	15,00	9.474,20

Barcelona, 24 d'octubre de 2013
El director dels Serveis Territorials a Barcelona, Eliseu Oriol Pagès

CVE-Núm. de registre: 062014000204