



RESOLUCIÓ de 31 d'octubre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Seram Servicios Generales, SL, per al període 01.07.2017-31.12.2020 (codi de conveni núm. 08101972012017)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball subscrit pels representants de l'empresa Seram Servicios Generales, SL i pels dels seus treballadors el dia 12 de juliol de 2017, i de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Seram Servicios Generales, SL, per al període 01.07.2017-31.12.2020 (codi de conveni núm. 08101972012017), al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.

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

Trascripción literal del texto firmado por las partes

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SERAM SERVICIOS GENERALES, SL, PARA EL PERIODO 01.07.2017-31.12.2020

Capítulo I **Ámbito de actuación**

Artículo 1. *Ámbito de actuación*

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa Seram Servicios Generales, SL, y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial*

Las normas de ese Convenio Colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a la empresa Seram Servicios Generales, SL y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de julio de 2017, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2020. Una vez finalizado el plazo previsto, en caso de no alcanzarse un nuevo acuerdo, la vigencia del presente Convenio se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga*

La denuncia del presente Convenio para su revisión, o en su caso, rescisión, se podrá efectuar por cualquiera de las partes, mediante un escrito que se presentará a la otra parte, con una antelación mínima de 3 meses a la fecha de finalización de este Convenio colectivo o la de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de que no fuese objeto de denuncia en la forma y plazo establecido en el párrafo anterior, se entenderá prorrogado por anualidades sucesivas en las condiciones que rigieran al término de su vigencia.

En cada una de las presuntas prórrogas, y con efectos de primeros de año de que se trate, los salarios vigentes por la aplicación de este Convenio, deben sufrir el incremento de índices de precios al consumo real del año anterior en la Comunidad Autónoma de Cataluña.

Artículo 6. *Comisión Paritaria*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por 6 miembros de la representación sindical e igual número por la representación de la empresa. Todos los sindicatos firmantes estarán representados en la Comisión Paritaria, al menos con 1 representante; los restantes puestos se cubrirán en proporción de la representatividad de cada sindicato firmante.

2. La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la empresa, sitos en la calle Sant Iscle, 35 B Bajos 3ª, 08031 de Barcelona.

3. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con 7 días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará un escrito donde se plantee de forma clara y precisa, la anteriormente descrita.

4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir, por parte de la empresa, 1 miembro como mínimo y el 50% de la representación sindical anteriormente descrita.

5. La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.

6. Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante, el pronunciamiento de la Comisión Paritaria, cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria, Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.

7. Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
- d) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio.

8. Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones.

Artículo 7. *Compensación, absorción y garantía "ad personam"*

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

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, durante la vigencia de la relación laboral.

Todas las condiciones económicas implantadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente Convenio colectivo 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, por el mismo concepto.

Capítulo II Organización y prestación del trabajo

Sección primera: Dirección, derechos y obligaciones

Artículo 8. Dirección y control de la actividad laboral

Como principios generales, la organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio colectivo y a la siguiente legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los trabajadores y demás legislación vigente. Es competencia de la empresa la organización general del trabajo, dentro de las disposiciones legales, correspondiéndole la planificación y estructuración del mismo, así como el señalamiento de previsiones, presupuestos y objetivos de todos los centros de trabajo y la descripción y asignación de funciones y responsabilidad de cada sección y departamento, y demás atribuciones que la normativa laboral atribuya.

La organización del trabajo comprende las siguientes normas:

- a) La empresa facilitará al personal externo de Seram, el cuadrante de trabajo previsto, sea este mensual o anual, siguiendo la pauta habitual en cuanto al cómputo de jornada que hubiese establecido. Como norma general, estos cuadrantes serán mensuales por lo que la empresa deberá hacer entrega de dichos cuadrantes el último día laborable de cada mes. Las modificaciones que sufran los cuadrantes iniciales, se contendrán en cuadrantes distintos a los iniciales, haciendo entrega igualmente de dichos cuadrantes a la representación de los trabajadores.
- b) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.
- c) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio se mantendrán de la siguiente forma: a nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la autoridad competente. A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven, quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación perceptiva prevista en el artículo 6 de este Convenio.
- d) La empresa publicará anualmente el escalafón de la plantilla exclusivo de Seram Servicios Generales, SL y potenciará la figura de los mandos y responsables de equipo.

Ambas partes, teniendo en cuenta las modificaciones del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero sobre los artículos 82.3 y 85.3 c), y del resto de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, el régimen de inaplicación salarial y modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo, se realizará de acuerdo con los siguientes términos:

A) Inaplicación de tablas salariales:

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio, no serán de necesaria u obligada aplicación para la empresa cuando ocurran las circunstancias o causas que justifiquen el descuelgo previsto en el artículo 82.3 del ET.

En estos casos, la empresa trasladará a la representación legal de los trabajadores las causas que motivan la inaplicación de las mismas, abriéndose un periodo de consultas de 15 días naturales. Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta las circunstancias previstas en la legislación vigente.

A la solicitud de inaplicación de tablas se deberá acompañar los documentos objetivos que acrediten la realidad de la causa expresada en el párrafo anterior, adjuntando informes de los auditores o censores de cuentas, balances, cuenta de resultados, así como cualquier otro documento que considere oportuno el solicitante, reservándose la representación legal de los trabajadores la facultad de solicitar la documentación e información adicional que estime pertinente, con carácter previo a resolver la inaplicación a la que se refiere el párrafo siguiente.

La representación legal de los trabajadores de la empresa, constatadas las circunstancias objetivas aducidas, podrá manifestar su conformidad, que requerirá el acuerdo de la mayoría de las misma o de dichos representantes dentro del plazo máximo indicado de 15 días, con la inaplicación temporal de las tablas, fijándose en el acuerdo una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este Convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación, pueda superar el periodo de vigencia del Convenio, ni como máximo 3 años de duración. Copia del acuerdo, deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo en el plazo de 5 días desde la fecha de acuerdo para su plena eficacia.

En caso de desacuerdo, la discrepancia podrá ser sometida por cualquiera de las partes a la Comisión Paritaria nacional del convenio en el plazo de los 5 días siguientes a haberse producido el mismo, acompañando la documentación unida al expediente, pudiendo ésta recabar la documentación complementaria que estime oportuna, y una vez recibida ésta, se pronunciará en un plazo máximo de 7 días naturales debiendo de tomar el acuerdo por mayoría de sus miembros, presentes o representados, aprobando la decisión empresarial cuando ocurran las causas alegadas por la empresa o desaprobación en caso contrario. En caso de desacuerdo, las partes podrán someterse al procedimiento previsto en los dos últimos párrafos del artículo 82.3 del ET.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán sustituir su representación a una comisión designada de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

B) Modificación sustancial de las condiciones colectivas de trabajo:

En el caso de que la empresa pretenda modificar condiciones sustanciales de ámbito colectivo a los trabajadores a que se refiere este Convenio, letras a), b), c), d), e), f) y g), del artículo 82.3 del ET, lo comunicará a la representación legal de los trabajadores, indicando las razones económicas, organizativas o de producción que ocurran.

Se abrirá un periodo de consultas, no superior a 15 días naturales de duración, al objeto de llegar a un acuerdo, que requerirá la conformidad de la mayoría de la representación legal de los trabajadores, todo ello de acuerdo con lo regulado en el artículo 41.4 del ET.

En caso de desacuerdo, la empresa y la representación legal de los trabajadores, finalizado el repetido plazo de los 15 días naturales de consulta, podrá someterse al procedimiento indicado en el apartado A), de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, estos podrán atribuir su representación a una comisión designada con lo dispuesto en el artículo 41.4 del ET.

Artículo 9. *Derechos de los trabajadores*

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo, a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, 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, y a cualquier otro derecho recogidos en el ET y en la legislación específica vigente.

Artículo 10. *Deberes de los trabajadores*

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso, a las que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad e instrucciones que los mandos de su empresa impartan en el ejercicio, regular sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; y contribuir a la mejora de la productividad.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndose en perfecto estado de conservación y limpieza, y dando cuenta a la empresa, a través del responsable de equipo o inspector que corresponda, 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, no siendo responsable de los desperfectos ocurridos en los que no tenga participación directa en los mismos o en los que se deriven de los posibles defectos de fabricación.

El carácter confidencial de la prestación del servicio, hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio, mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresa y aquéllos en las que prestan sus servicios, y cuando dicha prestación de servicio, conculque cualquier disposición legal, ésta será puesta en conocimiento inmediato del inspector o mando correspondiente quienes, en su caso, tratarán el tema con la empresa con total y absoluta reserva confidencial, salvo en el caso en que la norma transgredida se halle contemplada en el código penal, en cuyo caso, tras el estudio conveniente de la situación, podrá ser denunciado por las vías reglamentarias a las autoridades competentes.

Sección Segunda: Clasificación profesional

Artículo 11. *Clasificación profesional*

Las clasificaciones consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los puestos enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa lo requiere.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional, bajo las especificaciones del artículo anterior, y de conformidad con la normativa que le resulte de aplicación.

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general, cuyo otorgamiento sólo corresponde al

consejo de administración. Aquella circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se le conceda.

Artículo 12. *Clasificación*

1. Personal estructural interno:

- Director general
- Oficial administrativo 1ª
- Comercial
- Auxiliar administrativo
- Telefonista

2. Mandos intermedios:

- Jefe de servicios
- Inspector

3. Oficios varios, servicios externos:

- Auxiliar de servicios
- Recepcionista-Telefonista
- Conserje
- Cobrador

Artículo 13. *Personal directivo y administrativo de estructura*

A) Director general:

Es el que, provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa.

Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el jefe de compras, así como el jefe de ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillajes el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa el segundo, estando bajo control e instrucción de la dirección comercial de la empresa.

B) Oficial de primera administrativo:

Es el empleado, mayor de 20 años, que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, dando exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

C) Comercial:

Es el empleado afectado al departamento comercial de la empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los distintos servicios, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes como para la atención de los mismos, una vez contratados.

D) Auxiliar administrativo:

Es el empleado, mayor de 18 años, que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

E) Telefonista:

Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

Artículo 14. *Mandos intermedios de estructura*

A) Jefe de servicios:

Es el empleado que, a órdenes directas del gerente, planifica, atribuye y controla al personal operativo, siendo responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

B) Inspector:

Es aquel mando que tiene por misión, verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud en sus empleados.

Artículo 15. *Oficios varios, servicios externos*

A) Auxiliar de servicios:

Es el empleado mayor de 18 años, que debe desempeñar las funciones que a continuación se detallan:

- Información en los accesos, comprobación del estado y funcionamiento de las instalaciones y de gestión auxiliar.
- Comprobación del estado de las calderas e instalaciones generales en cualquier clase de inmueble, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
- Control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos, grandes almacenes, almacenes y similares.
- Recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles.

Forma de prestación:

- El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de éstos.
- El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dichos equipos de trabajo y/o uniforme.
- El trabajador deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier perturbación sufrida por el medio de transporte empleado.

- Es facultad de la empresa la determinación de la forma en que deben ser prestados los servicios.

B) Recepcionista-Telefonista:

Tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir visitas, atenderlas y orientarlas. Informar de con quién quieren hablar y atender sus solicitudes.

C) Conserje:

Es el operario mayor de 18 años, encargado de realizar tareas de información y control al público, así como de realizar pequeñas tareas administrativas, pudiendo, además, desempeñar las funciones previstas en el apartado A).

D) Cobrador:

Es aquel trabajador, mayor de 18 años, que realiza las funciones de cobranza de cualquier índole.

Sección tercera: Sobre el contrato y el lugar de trabajo

Artículo 16. Clasificación según la duración del contrato

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.

Será personal contratado por obra y servicio determinado, aquél cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración. Los contratos celebrados por obra o servicio determinado, suscritos a partir del 1 de enero de 2018, no podrán tener una duración superior a 3 años.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- Cuando se finalice la obra o servicio.
- Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- Cuando el contrato de arrendamiento de servicio se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, de familiares y, en todo caso, oída la representación de los trabajadores.

Será personal eventual, aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a 6 meses, en un plazo no superior a 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas; en caso de que se concierte por un plazo inferior a 6 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo entre las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo.

El anterior plazo de duración de los contratos, también será aplicable a los contratos que se encontraran en vigor a la fecha de la firma del presente Convenio.

Será personal interino, aquél que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuesto de excedencia especial del artículo 22 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquél que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

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 en cada momento.

Contratos indefinidos:

A los efectos previstos en las disposiciones legales vigentes, ambas partes acuerdan que los contratos de duración determinada suscritos, pueden ser transformados en indefinidos en los términos establecidos en las citadas disposiciones. Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el periodo de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en el presente Convenio.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa, terminados aquéllos.
- d) El personal interino que, una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente, no interino en la empresa.
- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente, que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal.
- f) El personal cuyo contrato temporal, o de duración determinada, se transforme en indefinido, siguiendo las normas de la legislación vigente.

Artículo 17. *Periodo de prueba*

Todo personal de nuevo ingreso será sometido a un periodo de prueba durante el cual, cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese.

El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

- Personal directivo: 6 meses.
- Personal cualificado: 3 meses.
- Personal administrativo: 2 meses.
- Personal mandos intermedios: 2 meses.
- Personal operativo: 2 meses.
- Personal oficios varios: 2 meses.

No obstante, no existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa, salvo que lo sea para categoría y funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo y siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del ET.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

Durante este periodo, tanto la empresa como los trabajadores, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización.

Una vez concluido el mismo, el trabajador continuará en la empresa computándose el periodo de prueba, a efectos de antigüedad.

En cualquier caso, el trabajador, durante el periodo de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 18. Cese

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 18 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 del grupo directivo y titulados: 2 meses.
- Administrativos y mando intermedios: 1 mes.
- Operativos y oficios varios externos: 15 días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al periodo dejado de preavisar, afectando sólo a las retribuciones contenidas en la tabla salarial anexa, no estando incluidas las cantidades correspondientes a las partes proporcionales de pagas extras de dicho periodo.

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

La falta de preaviso por parte de la empresa, en casos de finalización del contrato, de 15 días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en periodo inferior al preaviso, afectando a las retribuciones contenidas en la tabla salarial anexa, sin estar incluidas las cantidades correspondientes a las partes proporcionales de pagas extraordinarias de dicho periodo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los 15 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, uniforme de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a la entrega.

Artículo 19. *Lugar de trabajo*

Se entiende por lugar de trabajo, el espacio físico donde el trabajador desarrolla sus funciones conforme a las instrucciones y normas dictadas por el empresario y la normativa legal vigente en materia de trabajo. Dicho espacio deberá reunir las condiciones de seguridad e higiene exigibles al empresario, quedando el trabajador obligado a hacer un uso adecuado del mismo y a mantenerlo en perfectas condiciones.

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo, de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A 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 medios de transporte público a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, a ser posible, para cada lugar de trabajo a aquellos trabajadores del servicio que residan más cerca de aquél.

La empresa racionalizará los cambios de personal de manera que, en la medida de lo posible, dicho personal siga prestando su servicio dentro de la misma localidad en que se hallara, y en todo caso, lo más próximo a su domicilio.

La empresa comunicará a la representación de los trabajadores todos los cambios que se generen, conforme a lo establecido en la normativa vigente y en todo caso, en el ET.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad, no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa, incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, aunque sí a los correspondientes pluses de distancia y transportes pactados.

Artículo 20. *Desplazamientos*

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio, fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo 17 del presente Convenio, donde habitualmente presta su servicio o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, el importe del billete en medio de transporte idóneo que le sea indicado por la empresa.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará a razón de 0,24 EUR por kilómetro.

Artículo 21. *Traslados*

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que exijan o impliquen cambio de residencia y podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Las previstas en el artículo 40 del ET previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta, no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo, se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo.

En los traslados por necesidades del servicio, las empresas tendrán que demostrar la urgencia de las necesidades. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, éste acudirá a la jurisdicción competente. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres, y a una indemnización equivalente a 2 mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de 5 años, salvo acuerdo mutuo.

Artículo 22. *Importe de las dietas*

Cuando el trabajador tenga que:

Hacer 1 comida fuera de su localidad: 11,49 EUR
Hacer 2 comidas fuera de su localidad: 20,68 EUR
Pernoctar y desayunar: 33,55 EUR
Pernoctar y hacer 2 comidas fuera de su localidad: 45,99 EUR

Sección cuarta. La jornada de trabajo, festivos y vacaciones

Artículo 23. Jornada de trabajo

La jornada de trabajo será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual, a razón de 166 mensuales.

Asimismo, si un trabajador no pudiese realizar su jornada mensual por necesidades del servicio, deberá compensar su jornada en los 2 meses siguientes.

Igualmente, en aquellos centros con sistema de trabajo específico en donde no sea posible tal compensación, se podrá acordar con los representantes de los trabajadores otros cálculos distintos a los establecidos en este artículo.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las 22.00 y las 06.00 horas. Los trabajadores nocturnos deberán gozar en todo momento de un nivel de protección en materia de salud y seguridad adaptado a la naturaleza de su trabajo. El empresario deberá garantizar que los trabajadores nocturnos deberán disfrutar de una evaluación gratuita de salud, antes de su afectación a un trabajo nocturno y, posteriormente, a intervalos regulares. Las empresas con procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, tendrán en cuenta en la organización del trabajo a turnos, la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de 2 semanas continuas, salvo adscripción voluntaria.

Se considerará trabajo nocturno aquel que se realice en una parte no inferior a 3 horas de su jornada diaria de trabajo, así como aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. Cada trabajador disfrutará, como mínimo, de 1 fin de semana completo de descanso cada mes, que comprenderá la tarde del sábado y domingo, o domingo y lunes.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de 13 horas, salvo en los casos siguientes: Por especial urgencia o perentoria necesidad con el descanso mínimo establecido en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

En el caso de cambio de turnos, deberá mediar un mínimo de 12 horas entre turno y turno.

Al iniciar y terminar la jornada, el trabajador deberá encontrarse en su puesto de trabajo.

Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos entre ellos, previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación.

Si la jornada de trabajo fuese partida, ésta no podrá efectuarse en más de 2 periodos. El descanso entre estos 2 periodos no podrá ser menor a 1 hora y media, salvo pacto en contrario.

La empresa someterá a la aprobación de los representantes de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal.

El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido y se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o necesidades de la prestación de servicios corresponda. Este descanso podrá acumularse por periodos de 14 días. Las empresas, con procesos productivos continuos

durante las 24 horas del día, tendrán en cuenta en la organización del trabajo, de los turnos, la rotación de los mismos y que ningún trabajador estará en el de noche más de 2 semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Siempre que la duración de la jornada diaria exceda de 6 horas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma semana, de duración no inferior a 15 minutos; este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo, salvo pacto expreso.

Anualmente, se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiéndose exponer un ejemplar del mismo en cada centro de trabajo.

Los trabajadores sujetos a contrato a tiempo parcial, tendrán derecho preferente sobre cualquier nueva contratación de personal, a modificar su contrato hasta ampliarlo a jornada completa establecida en el presente Convenio, previa solicitud por escrito a la empresa.

Ambas partes acuerdan de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del ET, el establecer la posibilidad de realización de horas complementarias, en los contratos celebrados a tiempo parcial, cuyo número en ningún caso podrá exceder del 35% de las horas ordinarias del contrato, respetando en todo caso los límites legales establecidos por la legislación laboral. La distribución y forma de la realización de las horas complementarias pactadas se atenderá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con el trabajador. El trabajador deberá conocer el día y hora de la realización de las horas complementarias con una antelación de 7 días. Igualmente acuerdan que el trabajador podrá desistir del pacto de horas complementarias suscrito, sin necesidad de alegar causa, siempre que medie un preaviso mínimo de 15 días. La efectividad de tal desistimiento se articulará de la siguiente manera:

- Las solicitudes que se realicen del 1 al 15 del mes, se llevarán a cabo el día 1 del mes siguiente.
- Las que se realicen a partir del día 16, se llevarán a cabo el día 1 del segundo mes.

Para evitar así que en un mismo mes existan cómputos de jornadas diferentes.

Los trabajadores ya contratados que reúnan el perfil requerido por el puesto de trabajo a cubrir y que previamente lo hayan solicitado por escrito, tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones de personal a la ocupación de los puestos de trabajo de nueva contratación y vacantes, siendo éstos cubiertos por riguroso orden de antigüedad en la solicitud y, en caso de coincidencia, por orden de antigüedad en la empresa.

Artículo 24. *Horas extraordinarias*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las que excedan de la jornada ordinaria pactada con los representantes de los trabajadores, recogidas en el artículo anterior.

La cuantía a percibir por cada hora extraordinaria, en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. Ambas partes podrán pactar que se compense por tiempo equivalente de descanso retribuido.

La realización de horas extraordinarias será siempre de aceptación voluntaria por los trabajadores, salvo en los casos de fuerza mayor previstos en el artículo 35.3 del ET.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El periodo de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo, se abonará como horas extraordinarias o podrá compensarse, de común acuerdo, por tiempo equivalente de descanso retribuido.

A efectos del cómputo de horas extraordinarias, la jornada de cada trabajador se registrará día a día y se totalizará en el periodo fijado para el abono de las retribuciones, entregando copia del resumen al trabajador en el recibo correspondiente.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a ser informados mensualmente por el empresario, de las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, cualquiera que sea su forma de compensación, recibiendo a tal efecto copia de los resúmenes.

La cuantía económica del valor de la hora extraordinaria será la que figura en el cuadro siguiente:

Grupo profesional/categoría	Precio hora extra
Director general	10,00
Oficial de 1ª administrativo	7,25
Comercial	7,25
Auxiliar administrativo	6,24
Jefe de servicios	7,27
Inspector	6,62
Auxiliar de servicios	5,34
Cobrador	5,34
Conserje	5,34
Recepcionista-telefonista	5,34

Artículo 25. *Festivos y fines de semana*

Teniendo en cuenta que los festivos y fines de semana del año son habitualmente días laborables normales, para la mayoría de trabajadores de la empresa, se acuerda abonar a estos trabajadores un plus por hora trabajada, de acuerdo a las cantidades que figuran en el apartado correspondiente del artículo 45 de este Convenio.

Artículo 26. *Vacaciones*

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

1. Tendrán una duración de 30 días naturales para todo el personal de Seram Servicios Generales, SL que lleve 1 año al servicio de la misma. Este periodo de cómputo será del 1 de enero al 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 de 1 año.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos 2 meses antes del comienzo de las vacaciones.

Si el trabajador causa baja en la empresa, antes del 31 de diciembre del año que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente, el importe de los días disfrutados en exceso. Excepcionalmente, el trabajador podrá solicitar el disfrute de algún día suelto, a descontar de las vacaciones, por motivos personales. Deberá solicitar el disfrute del día de vacaciones con una antelación de 10 días laborables. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo de 5 días laborables a contar desde la fecha de la solicitud.

2. Se abonarán por el total de la tabla de retribuciones del anexo salarial, y por todos los conceptos comprendidos en ella.

3. En cada servicio se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El periodo que constituye turno, se determinará entre la empresa y el Comité de Empresa, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con una antelación de 2 meses al inicio del periodo anual de vacaciones.

4. En los casos en que un trabajador se encuentre en un periodo de IT, iniciado con anterioridad al momento en que estuviera previsto comenzar su periodo de vacaciones, se aplazarán éstas disfrutándose cuando el servicio así lo permita. En caso de no poder

disfrutarlas dentro del año natural, lo hará durante el primer trimestre del año siguiente al devengo de las mismas. Se operará de igual forma cuando no esté previsto el periodo vacacional.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, o la lactancia, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en un periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.

No obstante, cuando una trabajadora se encuentre de vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirán el disfrute de las mismas tomando los días restantes cuando cause alta por aquél motivo.

5. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón proporcional al tiempo trabajado.

6. Cuando un trabajador o trabajadora, disfrute del permiso por matrimonio contemplado en el apartado A) del artículo 26 del presente Convenio, podrá acumular el mismo al periodo de vacaciones anuales en los términos del presente artículo.

Capítulo III Sobre los derechos sindicales

Artículo 27. *Licencias de los 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.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primero de los años, y el último, desde el 1 de enero, hasta la fecha de finalización del mismo.

A petición escrita de los miembros del Comité de Empresa o delegados de personal y delegados sindicales, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre del mandato, o bien a partir de 3 meses desde la firma del presente Convenio.

La utilización será por jornadas completas en los casos de comités de empresa de 9 o más miembros, excepto el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa coincidiría con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.

El delegado sindical así reconocido de acuerdo con la LOLS, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de 24 horas. Notificada la ausencia, la empresa, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno. Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores será la establecida en los artículos 64 y 68 del ET, y en la Ley orgánica de Libertad sindical. A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las elecciones sindicales, según se prevé en el artículo 69 del ET, se computará dicho periodo exigible dentro de los últimos 12 meses, aunque en dicho periodo hayan ocurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa.

La empresa concederá un crédito horario anual de 1.797 horas a las centrales sindicales por cada 40 delegados de personal y/o miembros del Comité de Empresa que hayan sido obtenidos por cada una de aquellas.

No obstante lo antes expuesto, tal crédito anual se establecerá proporcionalmente cuando exista un mínimo de 10 y menos de 40 miembros de Comité de Empresa o delegados de personal de una misma central sindical. De 40 en adelante se asignará un crédito de 15 horas anuales por cada delegado de personal o miembro del Comité de Empresa elegido.

Este crédito le será adjudicado al trabajador/a o trabajador/es que designe la central sindical beneficiaria.

Capítulo IV Licencias, permisos y excedencias y jubilación

Artículo 28. *Licencias*

Los trabajadores regidos por este Convenio, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales.

- a) Por matrimonio realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el Registro civil, o contraído de forma civil, 17 días, pudiendo acumular dicha licencia al periodo vacacional anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de 2 meses.
- b) Durante 2 días, que se ampliarán a 4 como máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o adopción, o de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, o fallecimiento de cónyuge, hijos de ambos, uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad con intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los 7 días desde el hecho causante incluido.
- c) Durante 2 días por traslado de domicilio, que podrá ampliarse a 4 días en caso de que el traslado de domicilio suponga un cambio de Comunidad Autónoma.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.
- e) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.
- f) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en las formas regulados por el ET (artículo 23) y el RD 1046/2003 de 1 de agosto en cuanto a permisos individuales de formación.
- g) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a 1 día de licencia para asistir a la boda, ampliable a 3 días en caso de desplazamientos fuera de la localidad.
- h) Por bautizo de un hijo, hermano, sobrino o nieto, tendrán derecho a 1 día para asistir al mismo. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza, con independencia de la confesión religiosa de que se trate. Este permiso se ampliará en 1 día más, si el trabajador tiene que hacer un desplazamiento superior a 200 km en trayecto de ida, contados desde su domicilio al lugar de la celebración. Este concepto de desplazamiento será únicamente de aplicación para este supuesto concreto.

i) 1 día de permiso por primera comunión de hijo, hermano, sobrino o nieto de uno u otro cónyuge o pareja de hecho. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate. Este permiso se ampliará en 1 día más, si el trabajador tiene que hacer un desplazamiento superior a 200 km en trayecto de ida, contados desde su domicilio al lugar de la celebración. Este concepto de desplazamiento será únicamente de aplicación para este supuesto concreto.

j) Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años, o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada diaria de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

k) Protección a la maternidad: Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa, acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo.

l) Se podrá acumular la reducción de jornada prevista en el artículo 37.4 del ET (permiso de lactancia 1 hora de ausencia de trabajo, que se podrá dividir en 2 fracciones o sustituir este derecho por la reducción de su jornada en media hora) por días completos de su permiso retribuido, de común acuerdo entre las partes, con comunicación al Comité de Empresa. Dicho permiso podrá acumularse a la baja maternal.

m) En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, como consecuencia de algún tipo de enfermedad o patología distinta de los días normales de observación después del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 2 horas. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Los permisos relacionados en el presente artículo, se entenderán extensibles a las parejas de hecho, inscritas como tal ante los registros públicos existentes al efecto, excepto los previstos en la letra a).

n) Por cita de médico especialista del Insalud u organismo oficial de salud equivalente de la Comunidad Autónoma, 3 horas de permiso como máximo. Este derecho no podrá ser ejercido por el mismo trabajador más de 6 veces dentro del año natural. Se entenderá por médico especialista, aquel distinto de los médicos generalistas y que convencionalmente son denominados médicos de cabecera, médicos de familia, o de atención primaria, o cualquiera que sea su denominación en función del sistema de salud público al que pertenezcan.

Artículo 29. *Permisos no retribuidos*

Con carácter general, los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de 1 año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo que la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio.

La duración de esos permisos, no será superior a 30 días naturales y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla de su delegación.

En los casos de violencia de género constatada, no será necesaria antigüedad mínima para acogerse a este permiso.

Artículo 30. *Excedencias*

1. Forzosa:

En esta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del ET).

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

2. Voluntaria:

Es la que deberá concederse por la dirección de la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que la solicite, que habrá de hacerlo en los plazos de preaviso establecidos en el artículo 14 de este Convenio, al comienzo de efectos de la misma.

Será requisito indispensable para tener derecho a tal excedencia, el haber alcanzado en la empresa una antigüedad no inferior a 1 año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

No podrá solicitar otra excedencia hasta pasados 4 años desde la finalización de la excedencia anterior, salvo que no se hubiera agotado el periodo máximo de 5 años, en cuyo caso podrá solicitarla exigiéndose en este caso que haya transcurrido 1 año desde la reincorporación.

Durante el tiempo de excedencia, quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la empresa con 15 días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de 1 mes a la finalización del periodo de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiera vacante en la categoría propia y sí en la inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un periodo no superior a 3 años para atender su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del ET.

Los hijos sucesivos darán derecho a un periodo de excedencia que, en caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajan en la misma empresa y generen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. Cargos sindicales o políticos:

A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa prevista en el apartado 1 de este artículo.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con 30 días de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostentes cargos electivos, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley orgánica de Libertad sindical.

4. Por cuidado de familiares:

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

5. También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Esta excedencia contemplada en el presente apartado, que se podrá disfrutar de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si 2 o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a este artículo, será computable a efectos de antigüedad, y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación.

Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Artículo 31. *Premio de vinculación*

Los trabajadores que acepten la propuesta de la empresa de causar baja voluntaria en la misma, tendrán derecho a un premio de vinculación y siempre y cuando cumplan los siguientes pasos:

Año 2017:

- A los 60 años: 4.780 EUR
- A los 61 años: 4.310 EUR
- A los 62 años: 3.895 EUR
- A los 63 años: 3.100 EUR

Año 2018:

- A los 60 años: 4.850 EUR
- A los 61 años: 4.380 EUR
- A los 62 años: 3.950 EUR
- A los 63 años: 3.150 EUR

Año 2018:

- A los 60 años: 4.900 EUR
- A los 61 años: 4.450 EUR
- A los 62 años: 4.000 EUR

- A los 63 años: 3.200 EUR

Artículo 32. *Jubilación anticipada*

Ambas partes acuerdan que el trabajador afectado por el presente Convenio pueda jubilarse anticipadamente, si lo desea, siempre que se cumplan los requisitos que establezca la legislación que estuviera vigente en cada momento.

Artículo 33. *Aplicación de la jubilación parcial y del contrato de relevo*

1. Los trabajadores, tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, al cumplir la edad y requisitos exigidos en la legislación vigente.
2. La empresa fijará, de acuerdo con el trabajador, el porcentaje de la jornada anual a trabajar, continuando el trabajador de alta y cotizando por ese porcentaje hasta alcanzar la edad de 65 años.
3. Respecto al trabajador contratado o relevista, se le podrá contratar a tiempo completo.

Capítulo V **Seguridad e higiene en el trabajo**

Artículo 34. *Seguridad e higiene*

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de riesgos laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva se enmarcará dentro del ámbito de la Ley 13/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de riesgos laborales y demás disposiciones de desarrollo que la contemplan.

A tal efecto se deberán observar, sin perjuicio de los demás requerimientos legales, las siguientes obligaciones:

a) Vigilancia de la salud:

Seram Servicios Generales, SL garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. A tal efecto, los interesados en la realización de reconocimientos médicos, podrán solicitarlos a sus responsables operativos. Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, todo ello sin perjuicio de las excepciones previstas en el artículo 22 de la LPRL.

b) Evaluación de riesgos:

Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

A tal efecto, Seram Servicios Generales, SL, realizará una evaluación inicial de riesgos, que para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Para la realización de dicha evaluación se tendrá en cuenta la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del

trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores.

A los efectos previstos en el párrafo anterior se tendrá en cuenta la información de los trabajadores sobre los aspectos señalados. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, en ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de dicha evaluación, pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, Seram Servicios Generales, SL, realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos y que serán objeto de planificación en los términos legalmente previstos.

Una vez elaborada la evaluación de riesgos, Seram Servicios Generales, SL, adoptará las medidas necesarias para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias (directamente y a través de los representantes de los trabajadores) en relación con:

1. Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto, como a cada tipo de puesto de trabajo o función.
2. Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.
3. Las medidas de emergencia adoptadas en los términos previstos en el artículo 20 del LPRL.

Los delegados de prevención tendrán acceso, con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de la LPRL, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones. Igualmente recibirán de Seram Servicios Generales, SL, las informaciones obtenidas procedentes de las personas u órganos encargados de las actividades de protección y prevención en la empresa, así como los organismos competentes para la seguridad y salud de los trabajadores.

c) Protección de la maternidad:

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada.

La evaluación de riesgos a que se refiere el artículo 16 de la LPRL, deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado o la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios médicos del INSS o de las mutuas, con el informe del médico del Servicio nacional de la salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar

un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no exista puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 d) del ET, durante el periodo necesaria para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

Lo dispuesto en este artículo, será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que, en el régimen de la Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de su realización dentro de la jornada de trabajo.

d) Formación e información:

Seram Servicios Generales, SL, garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El diseño de dicha formación se llevará a cabo con el siguiente contenido:

- Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo. Elementos básicos de gestión de la prevención de riesgos laborales.
- Riesgos generales y específicos. Medidas preventivas.
- Primeros auxilios. Principios de actuación en caso de emergencias.

e) Coordinación de actividades preventivas:

En virtud de lo previsto en el artículo 24 de la LPRL y en los términos establecidos por el RD 171/2004, los titulares de aquellas empresas donde se preste servicios deberán facilitar, siempre que las condiciones del servicio así lo requiera, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de emergencia a aplicar con el fin de que sean conocidas por los trabajadores. Dicha información, cuando sea por escrito, se entregará a cada trabajador.

Los delegados de prevención y Comités de seguridad y salud laboral asumirán las competencias previstas en los artículos 36 y 39 de la LPRL.

Artículo 35. *Ropa de trabajo*

La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea que será a estrenar, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las

características del servicio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen, tanto con éste como con la suya propia. A tal efecto, se abonará un plus de vestuario.

Al ingreso en la empresa, se entregarán 2 equipos completos con los emblemas ya cosidos. Cada 2 años, la empresa facilitará al personal operativo, las siguientes prendas de uniforme: 2 camisas o polos de verano, 2 sudaderas y 2 pantalones, además de 1 anorak resistente al frío y al agua.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren, y en todo caso, cada 2 años, llevando siempre los emblemas cosidos. En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, éste se verá obligado a entregar todas las prendas en vigor.

Capítulo VI Sobre el régimen disciplinario, las faltas y las sanciones

Artículo 36. *Faltas de personal*

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

En la aplicación de las sanciones, se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su cualificación profesional, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 37. *Faltas leves*

1. 4 faltas de puntualidad, con retraso superior a 5 minutos e inferior a 15, dentro del periodo de 1 mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio durante un breve tiempo durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo hecho, la razón que la motivó.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del presente párrafo, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo, enfermedades o accidente no laboral, cuando la baja no haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de 20 días consecutivos.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave. Para el manejo de las máquinas, útiles y herramientas, a que se refiere el presente párrafo, deberá hacerse, en todo caso, bajo la calificación profesional que lo capacite o la realización del curso correspondiente que lo habilite, sin cuyo requisito no podrá verificarse la sanción que pudiera corresponder.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve, siempre y cuando existan para el trabajador de forma escrita, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo, y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo, higiene y limpieza personal y de los uniformes, 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 diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

Artículo 38. *Faltas graves*

1. Cometer 2 faltas leves en el periodo de 10 días, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado la sanción comunicada por escrito dentro de los 10 días siguientes a la comisión de la misma.

2. Más de 4 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de 1 mes, superior a los 5 minutos e inferior a 15, o 4 faltas superiores a 15 minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de 1 día en el periodo de 1 mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultado de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha o firma como otro, como a éste último.

6. No entregar el parte de baja oficial dentro de las 48 horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

7. El empleo del tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

8. El uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo.

9. Hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Llevar registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben 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 muy grave.

11. La desconsideración de los superiores hacia el personal a su mando con abuso de su posición dominante será considerada falta grave, cuando no lo sea, de naturaleza muy grave.

Artículo 39. *Faltas muy graves*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de 6 meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

2. Más de 2 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el periodo de 6 meses o 30 en 1 año, aunque hayan sido sancionadas independientemente, y notificadas por escrito.

3. 3 o más faltas injustificadas al trabajo en el periodo de 1 mes, más de 6 veces en el periodo de 4 meses o más de 12 en el periodo de 1 año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. 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.
6. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo, higiene y limpieza de tal índole, que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
8. La embriaguez probada dentro de la jornada laboral.
9. 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 en los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados.
10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de 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 éstas, si los hubiere, además de conductas xenófobas, sexistas o racistas.
11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las leyes penales.
12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, una vez tomada posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.
13. La disminución del rendimiento voluntaria y continuada de las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa, siempre que el rendimiento pueda ser demostrable.
14. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.
15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.
16. El abuso de autoridad.
17. La competencia ilícita por dedicarse a desarrollar, por cuenta propia, idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna del servicio.
18. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada laboral.
19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.
20. 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.

21. Estar dormido en el momento de la prestación de servicio.

22. Cuando las faltas prevenidas en el apartado 11 del artículo anterior, se produzcan en 3 ocasiones en el periodo de 3 meses, y cuando la falta se cometa con abierta vejación hacia el trabajador con menosprecio de su condición de origen, sexo, color, raza o cualquier otra naturaleza, será considerada como falta muy grave.

Artículo 40. Sanciones

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal
- b) Amonestación escrita

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante 1 año.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 2 meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante 3 años.
- c) Despido.

Procedimiento de imposición de sanciones:

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

Para la imposición de sanciones a los representantes legales de los trabajadores, será obligatoria la apertura de expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo perceptiva la audiencia del interesado y la de la sección sindical de la representación a la que el trabajador pertenezca.

Artículo 41. Prescripción de las faltas

1. Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos:

- Faltas leves: Prescribirán a los 10 días.
- Faltas graves: Prescribirán a los 20 días.
- Faltas muy graves: Prescribirán a los 60 días.

2. Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos 6 meses de su comisión.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado, el sancionado, o en su lugar, 2 testigos en caso de negarse a ello, entregando siempre copia al interesado objeto de la sanción, conteniéndose el tipo de falta cometida, la fecha y los hechos que la motivan.

Artículo 42. Abuso de autoridad

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy grave. Recibido el escrito, la dirección

abrirá el oportuno expediente en el plazo de 10 días. En caso contrario, los representantes podrán formular la oportuna denuncia ante las inspecciones de trabajo.

Capítulo VII Incapacidad laboral y prestaciones sociales

Artículo 43. *Compensación en los supuestos de incapacidad temporal*

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral:

Las empresas complementarán hasta el 100% de la tabla de retribuciones del anexo salarial, incluida la antigüedad, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá ésta. Además de los actualmente considerados como tales, también se incluyen los producidos durante las prácticas de gimnasio, siempre que sean realizados por mandato legal u orden expresa de la empresa.

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral:

Las empresas complementarán hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:

- b)1. Del día 1 al 3, el 50% de la base de cotización.
- b)2. Del día 4 al 20, el 70% de la base de cotización.
- b)3. Del día 21 al 40, el 90% de la base de cotización.
- b)4. Del día 41 al 90, el 80% de la base de cotización.
- b)5. Del día 91 en adelante, si procede, como está legislado.

Las empresas complementarán la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización:

Se cobrará el 100% de la base cotizable, desde la fecha de su hospitalización, durante 40 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra parte no, y en periodo de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

El trabajador deberá entregar el parte de baja en la empresa en un plazo de 48 horas, salvo imposibilidad demostrable.

La empresa, a través de la correspondiente mutua de trabajo, podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador mediante reconocimiento a cargo del personal médico.

La empresa complementará hasta el 100% de la base reguladora del subsidio que perciban por el organismo correspondiente por riesgo de embarazo.

Artículo 44. *Prestaciones sociales*

La empresa abonará a los trabajadores con hijos minusválidos, la cantidad mensual de 110,00 EUR por hijo de esta condición, como complemento y con independencia de la prestación de la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación vigente.

Asimismo, recibirán la cuantía establecida en el anterior párrafo, en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador tenga una minusvalía del 65% o superior.

La cuantía acreditada de la prestación será abonada por la empresa en la que el trabajador preste sus servicios cualquiera que sea el número de días trabajados en el mes.

Capítulo VIII Obligación de no concurrencia y permanencia

Artículo 45. *Obligación de no concurrencia y permanencia*

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber. El contenido del presente párrafo afectará únicamente al personal de alta dirección.

En el caso de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del ET, se pacta un periodo mínimo de permanencia no inferior a 2 años; en caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización de un año.

Capítulo IX Sobre las retribuciones

Artículo 46. *Cuota sindical*

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa incluida en el ámbito funcional de ese Convenio, 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 y la central o sindicato a que pertenece. La cuantía de la cuota deberá ser transferida a la cuenta corriente que el sindicato previamente haya indicado. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrato.

La dirección de la empresa entregará listado de las transferencias a la representación sindical legal que lo solicite.

Artículo 47. *Anticipos*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90% del importe de su retribución total mensual de las tablas de retribución del anexo salarial más la antigüedad, en un plazo máximo de 4 días hábiles desde su solicitud.

Este anticipo podrá realizarse, además, a cargo de las pagas extras de julio y diciembre, hasta un máximo de 450 euros.

En todo caso, la empresa estudiará casos especiales individualmente.

Los anticipos deberán ser devueltos por el trabajador cuando se pacten individualmente, a excepción de los solicitados a cuenta de las pagas extraordinarias, cuya devolución coincidirá con la paga extra objeto del anticipo.

Artículo 48. *Retribuciones*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos, antes del día 5 del mes siguiente al devengo de dichos haberes. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el anexo de las tablas de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 19 del presente Convenio.

A) Salario base

B) Complementos:

- b)1. Antigüedad
- b)2. Puesto de trabajo
- b)3. De cantidad o calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias

b)4. De vencimiento superior al mes:

- Paga de verano
- Paga de Navidad

b)5. Indemnizaciones o suplidos:

- Plus de transporte
- Plus de vestuario
- Comisiones o gratificaciones.

A) Salario base: Se entenderá por la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada fijada en este Convenio. El salario base se entenderá siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio.

B) Complementos:

b)1. Antigüedad:

Todos los trabajadores disfrutarán además de su sueldo, de aumentos por año de servicio como premio a su vinculación en la empresa. Estos aumentos consistirán en quinquenios que se retribuirán de acuerdo a lo establecido en las tablas salariales anexas, computándose en razón del tiempo servido en la empresa. Comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumpla el quinquenio. Se acuerda que la cuantía económica que percibirá el trabajador por este concepto es la que figura en el cuadro siguiente:

PRECIO QUINQUENIO:

Grupo profesional/categoría	2017	2018	2019
Director general	59,80	60,16	60,64
Oficial 1ª administrativo	48,27	48,56	48,95
Comercial	48,23	48,52	48,91
Auxiliar administrativo	41,76	42,01	42,35
Telefonista	36,62	36,84	37,13
Jefe de servicios	49,41	49,71	50,11
Inspector	45,22	45,49	45,85
Auxiliar de servicios	34,78	34,99	35,27
Cobrador	34,78	34,99	35,27
Conserje	34,78	34,99	35,27
Recepcionista-telefonista	34,78	34,99	35,27

b)2. Puesto de trabajo:

- Plus de responsable:

Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicado cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por concepto del 10% del salario base de su categoría. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

b)3. De cantidad o calidad de trabajo:

- Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 20 del presente Convenio.

b)4. De vencimiento superior al mes:

- Paga de verano: Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de julio, siendo el importe 1 mensualidad del salario base, incluyendo el complemento personal de antigüedad.

- Paga de Navidad: Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. Independientemente de la finalización de su devengo, el pago se realizará entre el 13 y el 15 de diciembre, siendo el importe de 1 mensualidad del salario base, incluyendo el complemento personal de antigüedad.

Los trabajadores podrán percibir a su elección las pagas extraordinarias de forma prorrateada entre las 12 pagas mensuales o en los meses de julio y diciembre de cada año.

b)5. Indemnizaciones o suplidos:

- Plus de transporte y distancia:

Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso.

- Plus de mantenimiento de vestuario:

Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del uniforme.

- Plus de Navidad y año nuevo:

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica de 50,00 EUR, o en su defecto, la opción del trabajador, de 1 día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio.

-Todas las comisiones o gratificaciones extra que el cliente quiera conceder al trabajador, serán incluidas en la nómina con concepto de plus actividad, absorbible, mejora voluntaria y/o quebranto moneda.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc., serán abonados en la nómina del mes siguiente, en caso de las horas extras podrán ser compensadas de acuerdo al artículo 26 del presente Convenio.

Capítulo X Formación continua y profesional

Artículo 49. *Formación*

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del RD 1046/2003, de 1 de agosto, por el que se regula el subsistema de formación profesional continua, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio.

Queda facultada la Comisión territorial para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de dicho acuerdo.

El personal operativo de esta empresa, vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamiento y demás actividades formativa de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral.

Cuando se efectúe actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella, serán abonadas al trabajador en la cuantía establecida en las disposiciones laborales vigentes sobre la materia.

La empresa que, en virtud del referido acuerdo, se someta al procedimiento establecido deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

Artículo 50. *Trabajadores discapacitados*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, y las normas que la desarrollan, la empresa vendrá obligada a emplear un número de trabajadores discapacitados no inferior al 2% de su plantilla, o aplicar las medidas alternativas previstas por la ley.

Artículo 51. *Trabajadoras víctimas de violencia de género*

1) La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el ET y en el presente Convenio.

2) La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo, tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

3) El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo, como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial, resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima, requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

4) El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 del ET, por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo, como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

5) A los efectos de lo señalado en el artículo 52.d) del ET, no se computarán como faltas de asistencia las ausencias motivada por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

6) Se entiende por trabajadora víctima de violencia de género a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por la aplicación de la Ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

Artículo 52. Acoso moral y sexual

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y, en general, el acoso laboral, desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un protocolo. La problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 53. Antidiscriminación e igualdad

Cláusulas generales:

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del ET, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se considera como referencia interpretativa primordial del presente Convenio colectivo.

Todas las referencias en el texto del Convenio a “trabajador” o “empleado”, “trabajadores” o “empleados”, “operario” u “operarios”, se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 3.

Las partes afectadas por este Convenio y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, orientación sexual, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua dentro del estado español.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación.

Cláusulas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor:

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquier que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Ley 33/2002, de 5 de julio, de modificación del artículo 28 del ET, BOR 161, de 6 de julio de 2002.

Capítulo XI Derecho supletorio

Artículo 54. Derecho supletorio

En lo regulado por el presente Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas de general y pertinente aplicación.

Disposición adicional única

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo V de este Convenio, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 (BOE nº 46 de 23

de febrero de 2012) para la resolución de conflictos colectivos laborales que se susciten al que le es aplicable este Convenio, siempre que estos conflictos sean de ámbito laboral.

La partes firmantes de este Convenio se reunirán en el primer semestre del año 2018 para constituir una Comisión o comisiones, para realizar un estudio y análisis sobre los distintos aspectos del sector, tales como la solicitud conjunta de una propuesta a los organismos competentes para la jubilación anticipada o prejubilación, analizar y decidir el concepto de macroconcentración urbana, analizar sobre la posible implantación de 1 día de asuntos propios, así como los criterios de elaboración de cuadrantes anuales de trabajo.

Todo ello al objeto de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y la eficacia de la actividad de la empresa, sin perjuicio de las facultades que les son reconocidas a ambas partes de este convenio. La citada comisión o comisiones, estará constituida por 2 miembros de cada una de las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, y por el mismo número de miembros de la representación empresarial.

Los firmantes que emanen de las distintas comisiones se trasladarán a la Mesa negociadora.

Las partes de este Convenio acuerdan reunirse en el primer semestre del presente año para constituir una Comisión Paritaria de la adaptación de las categorías profesionales a los grupos profesionales de acuerdo con lo dispuesto en el RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, o norma que los sustituya.

ANEXO

TABLA SALARIAL

Grupo profesional/categoría	Salario base	Plus transporte	Plus vestuario	Total mes	Total año
Director general	1.271,77	100,00	-	1.371,77	19.004,78
Oficial 1ª administrativo	903,81	100,00	-	1.003,81	13.853,34
Comercial	903,81	100,00	-	1.003,81	13.844,38
Auxiliar administrativo	783,93	100,00	-	883,93	12.175,02
Telefonista	689,20	100,00	-	789,20	10.848,80
Jefe de servicios	924,79	100,00	-	1.024,79	14.147,06
Inspector	847,65	100,00	-	947,65	13.067,10
Auxiliar de servicios	707,70	66,50	35,50	809,70	11.131,94
Cobrador	707,70	66,50	35,50	809,70	11.131,94
Conserje	707,70	66,50	35,50	809,70	11.131,94
Recepcionista-telefonista	707,70	66,50	35,50	809,70	11.131,94

Barcelona, 31 d'octubre de 2017

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès