

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

3493 *Resolución de 17 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ELA Hiermor Asociados, SLU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa ELA Hiermor Asociados, SLU, (código de convenio núm. 90102122012015) que fue suscrito con fecha 6 de marzo de 2015, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los delegados de personal, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 17 de marzo de 2015.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELA HIERMOR ASOCIADOS, S.L.
(SERVICIOS AUXILIARES), EN ADELANTE ELA SERVICIOS GENERALES, Y SUS
TRABAJADORES**

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación a los trabajadores que desarrollan su actividad en ELA Servicios Generales, Servicios Auxiliares, dedicada a las actividades de atención e información a terceros, de ocio y tiempo libre, control, servicios de limpieza, de portería y de ordenanza, jardinería, y toda clase de servicios integrales o específicos a medida de los clientes externos incluidos en el objeto social de la empresa. Y todo ello, con exclusión de aquellas actividades que, por sus peculiaridades, estén reguladas por un convenio sectorial específico.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio será de aplicación en todo el territorio nacional del Reino de España.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio tendrá vigor desde el 1 de enero de 2014 y hasta el 31 de diciembre de 2018, ambos inclusive, prorrogándose, de año en año, por tácita reconducción de no existir denuncia formulada por cualquiera de las partes que, en su

caso, deberá ser notificada a la otra, por escrito, con una antelación mínima de 30 días naturales antes del vencimiento.

En el caso de que no existiera denuncia y operara la prórroga, quedarán, vigentes las cláusulas normativas.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Ambas partes convienen en dar cumplimiento a la comisión mixta del convenio, de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio, para que dicha comisión, emita dictamen previamente a cualquier acción por las partes discrepantes.

En este supuesto, la Comisión Mixta ejercerá directamente la función de mediación o designará mediadores o árbitros al efecto.

En segundo lugar también se puede utilizar la mediación y arbitraje de órganos especializados de acuerdo con los principios y procedimientos establecidos en el ASEC (artículos del 6 al 11) y en el Reglamento de Aplicación del mismo.

En caso de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, se utilizarán los procedimientos establecidos en el ASEC.

Artículo 5. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará sólo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza. Esta compensación y absorción se aplicará respecto del concepto «Gratificación Voluntaria» en el modo previsto en el artículo 33 del presente Convenio colectivo.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual y sólo para las personas contratadas antes de la entrada en vigor del presente convenio, siendo las mismas por lo tanto no compensables ni absorbibles.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

1. Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por cuatro miembros de la representación de los trabajadores (sindical), dos de la central de Madrid y otros dos de la delegación de Marbella (Málaga), a igual número por la representación de la empresa. Todos los trabajadores estarán representados en la Comisión Paritaria por los trabajadores que pertenecen a ella.

2. La comisión fija como sede de las reuniones las oficinas de la empresa sitas en la calle Fuente Nueva, número 4 de San Sebastián de los Reyes (Madrid), 28700 San Sebastián de los Reyes (Madrid).

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 siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.

4. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la empresa un miembro como mínimo y el 50 % de la representación de los trabajadores 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 incorporada 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.

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

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo, a título ejemplificativo, comprende:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- b) La adjudicación a cada trabajador de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.
- d) La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para el servicio.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción, siempre que no excedan de los límites del artículo 40 del Estatuto de los trabajadores y respetando plazos y formas establecidos en este artículo.
- f) La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes.
En todo caso se respetará la categoría profesional del trabajador afectado.
- g) La realización de modificaciones en los métodos de trabajo, previa consulta al Comité.
- h) La asignación del medio de transporte en los términos del artículo 16.
- i) La asignación de equipos de protección.
- j) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración a prima.

Artículo 8. *Clasificación del personal según la permanencia.*

La empresa podrá acudir a la celebración de los contratos laborales que en cada momento permita la legislación vigente. La permanencia en plantilla vendrá pues en función del contrato laboral que en cada caso concreto se acuerde.

Todo contrato laboral deberá constar por escrito, de lo contrario se presumirá indefinido y a jornada completa.

Cuando el contrato se celebrara en prácticas, se regulará con la nueva normativa aprobada para los contratos de formación y aprendizaje, los cuales tienen su normativa específica, en lo relacionado a remuneraciones y tiempos dedicados a trabajo y tiempos dedicados a formación real.

Se considera contrato por obra o servicio determinado aquel que, aun siendo relativo a la actividad normal de la empresa, se realice para atender una tarea o servicio concreto

o parte de ellos, siempre que así se identifique en el contrato laboral escrito. Este tipo de contrato quedará resuelto cuando finalice el servicio o la tarea o parte de estas para la que se fue contratado. En caso de finalización o resolución parcial se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de la jornada desarrollada.

Si por necesidades de organización de la empresa el personal contratado por obra o servicio hubiera de ser asignado a otro u otra distinto de aquel o aquellos para los que se fue contratado no perderá su condición de contratado por obra o servicio determinado siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de dos meses consecutivos o sesenta días laborales alternos en el plazo de nueve meses.

En relación con lo establecido en la disposición adicional primera, apartado 2, letra b) de la ley 63/1997, de 26 de diciembre, y demás normativa concordante y relacionada, se acuerda que, transcurrido el plazo del año al que se alude, la empresa continuará pudiendo acordar la conversión de los contratos en el contrato para el fomento de la contratación indefinida, ello al igual que lo viene haciendo, y aplicándose automáticamente en tales casos lo dispuesto en el párrafo cuatro de tal norma además de cuantos beneficios, incentivos, subvenciones, etc., pudieran corresponder en cada momento.

Artículo 9. *Clasificación según la función.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es enunciativa, no limitativa.

Asimismo dada la evolución de las actividades en ELA Servicios Generales, cabrá la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales. De toda esta evolución, la dirección de la Empresa informará a la Comisión Paritaria.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría pues todo trabajador incluido en el ámbito de este convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que el trabajador realice las funciones prevalentes de un determinado grupo, deberá ser remunerado con arreglo al nivel retributivo que a tal grupo se le asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior y el respeto a las titulaciones exigidas.

La expresa clasificación de «en funciones», para posibles ascensos, no podrá superar el tiempo establecido como periodo de prueba previsto para la categoría cuyas nuevas funciones se asignan.

Cualquier función que se desarrolle lo será respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido si el empleado observara alguna circunstancia que pudiera ocasionar un accidente deberá comunicarlo adecuadamente y de inmediato al mando.

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán encomendar a los trabajadores cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

A los efectos de determinar la movilidad funcional a que se refiere el párrafo anterior, las partes establecen la clasificación profesional que se especifica a continuación:

Clasificación profesional.

Grupo profesional I.

Criterios generales.—Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizan tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente

establecidas, con esfuerzo físico, y/o atención, que no precisan formación específica, y que ocasionalmente pueden necesitar un pequeño periodo de adaptación.

Formación.—La de los niveles básicos obligatorios, y, en algún caso, de iniciación para tareas de oficina; y, en general, conocimientos a nivel de formación elemental.

Tareas comprendidas en este Grupo:

- Labores de manipulación, carga y descarga, y reposición de mercancías, realizadas manualmente o mediante máquinas de manejo sencillo –carretilla, traspallet, etc.– (Peones, almaceneros, mozos, reponedores.).

- Tareas (realizadas dentro y fuera de las instalaciones en que se presten servicios), de entrega y recogida de documentación, gestión y clasificación de paquetería, y tramitación de documentación ante organismos y entidades (Ordenanza, repartidor-clasificador).

- Tareas de conservación y mantenimiento de las instalaciones; pequeñas reparaciones de electricidad, de fontanería, de albañilería, de cerrajería o de pintura; recepción y direccionamiento de visitas; atención y cuidado de una centralita telefónica; gestión recogida de documentación; tenencia y uso de llaves; etc. (Conserje, celador, telefonista, recepcionista).

- Realización de tareas que únicamente requieren esfuerzo y atención, sin experiencia práctica operativa alguna (Peones).

Grupo profesional II.

Criterios generales.—Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizan tareas que se ejecutan bajo dependencia de encargados o de profesionales, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación.—El Graduado escolar o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas comprendidas en este Grupo:

- Actividades de atención generalizada en cualquier lugar o evento (espectáculos, congresos, ferias, etc.). Información, acompañamiento y guía en conferencias, exposiciones, etc. (Azafata, guía).

- Funciones básicas de apoyo comercial y desarrollo de proyectos de campaña publicitarias.

- Tareas de control y cumplimiento de normas en instalaciones deportivas o de ocio, incluyendo tareas de primeros auxilios y de evitación de riesgos de los usuarios.

- Labores de preparación y verificación de pedidos, con determinación de la adecuación a la solicitud del cliente de cantidades, marcas, formatos, etc., y detección y resolución de incidencias, en su caso (verificador-preparador).

- Actividades auxiliares que, con debida formación o experiencia, consistan en atención y apoyo en casos de emergencia o similares, con práctica en su caso de primeros auxilios y aviso a bomberos, ambulancias o fuerzas de seguridad, previo desalojo de las instalaciones. Apertura y cierre de accesos, mercancías, etc. Elaboración de documentos relacionados con las actividades anteriores, no sólo relativas a incidencias, sino a estudios de nivel (Auxiliar de servicios).

- Actividades auxiliares de información en distintos puntos (Auxiliares de información).

- Actividades (realizadas con medios informáticos, mecánicos o manuales), de apoyo en las tareas ordinarias de oficina, tales como realización de fotocopias, transcripción de escritos o listados, archivo y clasificación de expedientes, etc. (Auxiliar administrativo, Grabador de datos).

- Tareas de conducción de motocicleta y reparto de paquetería y mercancías (Motorista / Repartidor).

Grupo profesional III.

Criterios generales.—Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen hábito e iniciativa por parte de los

encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación.—Titulación de Formación Profesional o asimilada, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Tareas comprendidas en este Grupo:

- Trabajos, realizados con alto grado de iniciativa y responsabilidad, y de forma manual o mecanizada, tales como confección de partes, transcripciones de listados, presupuestos, redacción de correspondencia, informes, liquidaciones, cálculos, estadísticas, entrega de vestuario, confección de pedidos, pagos, atención telefónica a clientes o personal, etc., que afectan a la totalidad o una muy gran parte de la actividad de la empresa (Oficial administrativo).

- Tareas comprendidas en una profesión u oficio, para cuyo desempeño se requiere la obtención del correspondiente título de formación profesional, o los conocimientos adquiridos a través de su ejercicio (electricista, fontanero, carpintero).

- Tareas de conducción de vehículo tipo utilitario, furgonetas de menos de 3.500 kg o carretilla (Conductor).

Grupo profesional IV.

Criterios generales.—Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizan tareas con responsabilidad de mando, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como con autonomía dentro del proceso.

Formación.—Titulación de Formación Profesional, BUP o COU o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con conocimientos y experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Tareas comprendidas en este Grupo:

- Labores consistentes en la verificación y comprobación del exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas al personal operativo, dando cuenta inmediata al mando de cuantas incidencias observe, y tomando las medidas que estima oportunas para la correcta prestación del servicio. Organización del trabajo en colaboración con el técnico de producto (Supervisor, Inspector de Servicios, Coordinador, Encargado).

Grupo profesional V.

Criterios generales.—Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizan funciones que:

- Se relacionan con tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

- Significan la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

- Comportan responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al Grupo profesional y a los que deben dar cuenta de su gestión.

- Afectan a la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación.—Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios de grado medio. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este Grupo.

Tareas comprendidas en este Grupo:

- Cometidos de asesoramiento técnico, estratégico y operativo, con supervisión y control, por sí o a través de otro, del desarrollo de actividades, procedimientos, etc.,

manteniendo entrevistas con los clientes, e informando y recomendando criterios de actuación al respectivo Jefe. Elaboración de documentos de cualquier índole, incluidos cuadrantes. Asignación de labores a los operarios, solventando incidencias (Técnico de Producto, Técnico de Departamento).

Grupo profesional VI.

Criterios generales.—Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación.—Poseerán titulación universitaria de grado superior, o conocimientos equivalentes adquiridos por la empresa, y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas comprendidas en este Grupo:

- Dirección y responsabilidad de la empresa en todos los aspectos, con amplia preparación técnico-práctica y título adecuado (Director General).
- Gestión y Coordinación de un ámbito genérico de actividad o producto, desarrollando asimismo cuantas funciones y comportamientos sean necesarios, incluidos los comerciales, con el fin de hacer posible la obtención de los mejores resultados económicos en tal ámbito, todo ello sometido a las instrucciones, directrices y planteamientos emanados de la Dirección General. Asunción de dirección y responsabilidad de funciones administrativas, de gestión financiera o contable, o de gestión de personal, en su más amplio sentido (Jefe de Producto, Jefe Administrativo y de Gestión, jefe de Recursos Humanos).

Artículo 10. *Periodo de prueba.*

Deberá concertarse siempre por escrito. El periodo de prueba establecido no podrá exceder de 15 días, salvo para los contratos de alta dirección que contarán con un periodo de prueba de seis meses.

Artículo 11. *Ceses.*

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 15 días naturales de antelación, ello salvo los siguientes supuestos en que será de un mes:

Director, Jefes, Técnicos, Supervisor, Titulado Superior.

La empresa se obliga a sellar y firmar el acuse de tal notificación. La falta de preaviso facultará a la empresa para deducir de la liquidación, saldo y finiquito el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos falten para el cumplimiento del plazo de preaviso en cada caso fijado.

Asimismo, la empresa se obliga a notificar al trabajador que lleve más de un año en la empresa su baja con 15 días naturales de antelación. La falta de preaviso obligará a la empresa a indemnizar al trabajador el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos falten para el cumplimiento del plazo de preaviso fijado. Dicho preaviso no procederá en los contratos de interinidad.

Respecto del cese por notificación de la empresa al trabajador se tendrá al contenido del contrato laboral no procediendo indemnización salvo expresa obligación legal en contra o que así conste por escrito en el contrato de trabajo.

La resolución parcial de una contrata, y como consecuencia la resolución de los contratos laborales de servicio u obra, seguirá el correlativo orden inverso de antigüedad en plantilla dentro, en su caso, del turno al que afecte la mentada rescisión mercantil. A igual antigüedad se tomará como referencia el orden alfabético del apellido rescindiéndose antes la letra B, que la A, la C que la B, etc., a iguales primeros apellidos se aplicará el segundo y, en su caso el nombre.

Artículo 12. *Lugar de trabajo.*

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la actividad, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa que procederá a la distribución de su personal de manera racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicadas por transportes públicos a intervalos no superiores a una hora y media.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no dan lugar a dietas ni otro tipo de indemnizaciones sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35 de este Convenio.

Artículo 13. *Dietas y desplazamientos.*

Cuando un trabajador sea desplazado de la localidad para la que ha sido contratado (entendiendo por «desplazamiento» el concepto recogido en los párrafos 4.º y 5.º del artículo 40 del E.T.), tendrá derecho al percibo de dietas, salvo que dicho desplazamiento no tenga para él perjuicios económicos.

El importe de las dietas será el siguiente (sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que los trabajadores pudieran tener reconocidas a la firma del presente Convenio, o que puedan tener en el futuro):

- 10 euros cuando deba hacer una comida fuera de la localidad.
- 25 euros cuando tenga que pernoctar y desayunar.
- 40 euros cuando tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas y desayuno.

En estos casos el desplazamiento en vehículo particular dará derecho al cobro de 0,24 euros por kilómetro. Si se efectúa el desplazamiento en vehículo de la empresa no procederá el cobro de cantidad alguna por kilómetro. Si se realiza en transporte público se percibirá el importe del billete. La empresa decidirá si para cada desplazamiento el empleado debe utilizar transporte público o de empresa.

Los importes económicos señalados en el párrafo anterior comienzan a devengarse desde que se sale de la localidad en los términos más arriba señalados.

La asignación de vehículo en ningún caso comportará condición más beneficiosa.

Cabrán a efectos de simplicidad, efectuar pactos de compensación global por kilometraje efectuado en vehículo propio.

Artículo 14. *Jornada.*

La jornada máxima ordinaria de trabajo será computada anualmente y, en concreto será de 1.826 horas de trabajo efectivo. Se pacta expresamente la posibilidad de acordar individualmente su distribución irregular en cada una de las mensualidades, con respeto en cualquier caso a los límites máximos de jornadas (diarias y semanales), que establece el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. *Días libres por festivos.*

El trabajador cuya jornada normal se desarrolle en días festivos podrá optar entre:

- a) Disfrutar de un día de descanso semanal en compensación dentro de la semana siguiente, por acuerdo de las partes.
- b) Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.
- c) Cobrarlo según normativa vigente.

Se exceptúan de lo anterior los trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en festivos.

Artículo 16. *Licencias.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el desplazamiento será de cuatro días.

En el caso de trabajadores no comunitarios, o comunitarios de países no colindantes con España, el permiso se ampliará, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, en seis días naturales adicionales.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 17. *Horas extraordinarias y horas complementarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo anterior. La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuir las horas o compensarlas con descanso equivalente.

Cuando se opte por la retribución esta se efectuará, dependiendo de que sean o no festivas, con arreglo al precio que para cada categoría se hace figurar en la tabla salarial.

A los efectos de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983 y demás normativa de aplicación, en la medida que estuviera vigente, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- a) Las necesarias por periodos punta de producción y/o de prestación de servicios.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas.
- c) Las derivadas de actuaciones urgentes.
- d) Las derivadas de cambios de turno.
- e) Las originadas por pérdidas imprevistas.

Lo anterior será siempre que no quepa razonablemente sustituir tales horas por la utilización de alguna de las distintas modalidades contractuales.

El comité faculta a su presidente o, en su defecto a quien él delegue, para la firma del documento que refleja el acuerdo de calificación como de horas estructurales.

Respecto de las horas extraordinarias motivadas por fuerza mayor se estará a la normativa vigente en cada momento.

En cuanto a las horas complementarias en contratos a tiempo parcial se pacta que el % máximo sobre las ordinarias de trabajo contratadas es del 30 % anual. Su distribución será libre para el empleador, a lo largo de todo el trimestre atendiendo a las necesidades del servicio.

Artículo 18. *Plus de trabajo en Nochebuena y Nochevieja.*

Percibirá un plus de 100 euros brutos todo el personal que preste servicios en los días y durante todas las franjas horarias que a continuación se reseñan:

- Entre las 24:00 horas del día 24 de diciembre y las 08:00 horas del día 25 de diciembre.
- Entre las 24:00 horas del día 31 de diciembre y las 08:00 horas del día 1 de enero.

Aquellos trabajadores que no completen toda la franja horaria de referencia, percibirán la parte proporcional del plus correspondiente a las horas efectivamente trabajadas dentro de aquella.

Artículo 19. *Descanso semanal.*

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable, según necesidades del servicio, por periodos de hasta 14 días, de dos días ininterrumpidos, que no necesariamente comprenderá el sábado o en su caso el lunes y el domingo.

De contratarse algún menor de 18 años se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Las vacaciones se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Las vacaciones, en ambos supuestos, han de disfrutarse durante el año natural del devengo y entre los meses desde 1 de enero a 31 de diciembre.

La duración de las vacaciones anuales será por año completo de trabajo, de 30 días naturales pudiéndose distribuir en hasta dos periodos de 15 días; las fechas de disfrute del primer periodo serán elegidas por el trabajador y las del segundo, por la empresa.

No obstante, en los casos en que el trabajador preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el periodo vacacional, el descanso anual del trabajador deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquél se produzca.

En los casos en que no haya completado el año se tendrá derecho a la parte proporcional.

Artículo 21. *Faltas.*

a) Leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a 5 minutos dentro del periodo de 30 días.

2. Abandonar el servicio durante breve tiempo. Se considera breve hasta 10 minutos. Si como consecuencia del tal abandono se causara o hubiera podido causar a la empresa, al cliente o a un tercero perjuicio de carácter grave o muy grave la falta será asimismo grave o muy grave. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales, etc.

3. No justificar, suficientemente y/o en plazo, dentro de las 24 horas siguientes, la ausencia al trabajo.

4. Los pequeños descuidos y distracciones en la realización del trabajo. Si no fueran pequeños o aun siéndolo ello supusiera o pudiera suponer consecuencias de gravedad la falta se reputará grave o muy grave, según las circunstancias del caso.

5. La inobservancia de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio o puesto impartidas por los mandos intermedios de ELA Servicios Generales, todo ello en materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia manifiesta la falta se considerará grave o muy grave.

Dado que gran parte de los servicios prestados por el personal afectado por el presente Convenio se prestan en lugares de trabajo cuya titularidad no corresponde a ELA Servicios Generales, las partes pactan que se considerará grave, de manera específica, el cumplimiento de instrucciones en materia de ejecución del servicio que sean impartidas por personal ajeno a ELA Servicios Generales. Y tendrán la consideración de muy graves las iniciativas que en materia laboral (disfrute de permisos retribuidos, vacaciones, etc.), sean adoptadas sin conocimiento de los mandos intermedios de ELA Servicios Generales, bien por propia iniciativa del trabajador infractor, o bien en cumplimiento de directrices impartidas por personal ajeno a la empresa suscribiente.

6. La falta de respeto y consideración en materia leve a subordinados, compañeros, mandos, personal del cliente o cualquier tercero estando de servicio, así como el empleo durante este de palabras indecorosas o malsonantes y la participación en discusiones. Si lo anterior revistiera gravedad, o fuera en extremo grave, la falta se reputará grave o muy grave.

7. La falta de aseo y limpieza personal, propios, del uniforme, ropa o equipos, ello de manera ocasional. Aspecto descuidado. No portar el uniforme o parte de él.

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

b) Graves.

1. Cometer una segunda falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, en el periodo de 90 días siempre que hubiera mediado sanción.

2. Más de tres y menos de 11 faltas de puntualidad con retraso superior a 5 minutos de los que la menos 8 de dichos retrasos estén dentro del periodo de 180 días.

3. No comunicar a ELA Servicios Generales, con carácter previo, la ausencia al trabajo. No justificar la inasistencia después de las 24 horas siguientes a ésta.

4. La falta injustificada al trabajo de hasta dos días en el periodo de 30 días. Será muy grave si la ausencia causara muy grave perjuicio.

5. Abandono del servicio por más de 10 minutos y hasta 120 en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.

6. La suplantación de un compañero o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa.

7. El empleo de tiempo de trabajo, materiales, etc., en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

8. La utilización indebida o inadecuada y por primera vez de materiales, útiles o medios o análogos siempre que no sea muy grave, en cuyo caso se considerará como tal.

9. Entrometerse en asuntos propios del cliente, su personal o visitas.

10. Los supuestos de gravedad referidos en el apartado a) de este precepto.

11. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo no muy grave para sí o para tercero.

12. No atender durante el periodo de disponibilidad el teléfono móvil asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello sin perjuicio de lo establecido en la letra c) punto 10 siguiente.

c) Muy graves.

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el periodo de 9 meses, aunque sea de distinta naturaleza, y siempre que mediara sanción.

2. Más de 10 faltas de puntualidad con retraso superior a 5 minutos. Al menos 9 de ellas en el periodo de 180 días. Abandono del servicio por más de 120 minutos en una misma jornada.
3. La falta injustificada al trabajo de más de dos días en el periodo de 180 días.
4. La falsedad, transgresión de la buena fe contractual, deslealtad, fraude, abuso de confianza, el hurto, robo, apropiación, tanto a compañeros de trabajo como a terceros con motivo u ocasión de servicio. Se incluye la ocultación de materiales, utensilios, etc.
5. El realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de Incapacidad Temporal así como prolongar dicha situación indebidamente.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía, si repercuten negativamente en el trabajo.
7. La violación del secreto de correspondencia u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente la circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin la autorización previa y expresa de la empresa.
8. Los malos tratos de palabra u obra de naturaleza muy grave.
9. El abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, independientemente del tiempo de abandono.
10. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento. Se incluye aquí el no atender durante el periodo de disponibilidad el teléfono móvil asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello cuando lo anterior acontezca en más de una ocasión en el periodo de 60 días hábiles del empleado o cuando las consecuencias derivadas de lo anterior fueran de gravedad.
11. La participación en riña o pendencia estando de servicio o fuera de él, en este último caso por motivos de trabajo.
12. El abuso de autoridad. El trabajador que considere ha existido abuso de autoridad dará cuenta de ello, si lo desea a través de la representación social, a la dirección de personal, ello por escrito en que se indique, aparte de los hechos, los medios de prueba al respecto. Recibido el escrito, la dirección abrirá expediente notificando el resultado del mismo al interesado y a la mentada representación si aquella hubiera intervenido. El plazo de duración del expediente será, como máximo de 15 días.
13. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada. Dormir durante la jornada de trabajo.
14. Pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.
15. La negativa expresa o tácita reiterada a justificar una o más inasistencias.
16. La negligencia o desidia en el suministro o elaboración de alimentos. No comunicar el mal estado apreciable de los alimentos.
17. La simulación de enfermedad o accidente.
18. Entablar con otra persona negociaciones para prestar, el trabajador o un tercero, sea por cuenta propia o ajena, un servicio de la misma o similar actividad de la empresa.
19. La negativa a pasar revisiones médicas obligatorias en los términos del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.
20. Los supuestos muy graves referidos en el apartado a) de este precepto.
21. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
22. Permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado.
23. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para tercero. No utilizar o hacerlo indebidamente equipos, medios o procedimientos de protección.
24. No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículo de la empresa.

25. El acoso sexual laboral. Se considerará ilícito condicionar alguna decisión laboral a la aceptación de propuestas sexuales. Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad no permitiéndose ni tolerándose el mentado acoso en el trabajo. Las empleadas y empleados tienen derecho a presentar ante la dirección denuncias si aquel se produce. Para el tratamiento de las mismas se actuará con prontitud y seriedad y con respeto a los bienes jurídicos de todas las partes.

Artículo 22. *Sanciones.*

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, escrita.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

Artículo 23. *Premios.*

Con el fin de compensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad o similar la empresa podrá otorgar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, que a tal efecto serán oídos, alguno de los premios que seguidamente se anuncian:

- a) Mención pública.
- b) Gratificación voluntaria de 40 a 200 euros por una sola vez.
- c) Aumento de vacaciones; de hasta tres días.
- d) Cancelación de notas desfavorables.

Artículo 24. *Derechos sindicales y sociales.*

A petición escrita del trabajador, la empresa se obliga a descontar de la nómina de este y remitir a la cuenta del sindicato que indique la cuota sindical correspondiente.

Deberá preavisarse por escrito firmado y con al menos veinticuatro horas de antelación, salvo excepciones en que razonablemente quede justificado el incumplimiento del plazo.

En los supuestos en que se requiera informe del comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64.2 del Estatuto de los Trabajadores, éste deberá entregarlo a la empresa en el plazo máximo de quince días. Su silencio deberá considerarse como positivo a la medida propuesta por la empresa.

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 tres meses desde la firma del presente convenio.

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

El Delegado Sindical así reconocido de acuerdo de conformidad con lo establecido en el artículo 10.1º de la LOLS, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores será la establecida en los artículos 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, 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 Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho periodo exigible dentro de los últimos doce meses, aunque en dicho periodo hayan ocurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa.

Artículo 25. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario del mes en que se solicita, es decir, de la nómina de ese mes, de hasta el 90 % aproximadamente de lo devengado hasta la fecha de la solicitud, ello siempre que lo haga por escrito presentado en la empresa antes del día 10 de cada mes.

Artículo 26. *Orden de pago de la retribución.*

La orden de pago de la nómina se efectuará por meses vencidos antes del día 5 de cada mes.

Artículo 27. *Modelo recibo de salarios.*

Continuará siendo el que actualmente se viene utilizando que se da por reproducido.

Artículo 28. *Salario base o retribución básica.*

Es la retribución fijada correspondiente a una actividad normal. Sus importes se enumeran por categorías en la tabla adjunta. Se abonará en 12 pagas.

Artículo 29. *Plus compensación convenio.*

Con el fin de homogeneizar las retribuciones de los trabajadores de esta división, se abonarán por este concepto cantidades que son el resultado de las diferencias entre los salarios base abonados con anterioridad a este convenio por parte de la empresa, y los establecidos en las tablas retributivas fijadas en este convenio, para las mismas categorías. Este concepto se abonará en doce pagas.

Las cantidades abonadas en este concepto no son compensables ni absorbibles.

Artículo 30. *Complemento de antigüedad.*

Las cantidades que, en concepto de antigüedad, vinieran percibiendo los trabajadores afectados por el presente Convenio, se mantendrán en las cuantías recogidas en el recibo de salarios correspondiente a la mensualidad correspondiente a 31 de diciembre de 2013, sin que en el futuro experimente incremento económico alguno.

A partir del 1 de enero de 2014, los aumentos a que hubiere lugar por el concepto de Complemento de antigüedad consistirán en quinquenios, cuyo importe mensual ascenderá al 3 % del Salario base vigente en cada momento. Y comenzarán a percibirse en el recibo de salarios correspondiente a la mensualidad siguiente a aquella en que cumpla cada quinquenio. Este concepto se abonará en doce pagas.

Artículo 31. *Complemento de nocturnidad.*

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza y sin perjuicio de lo que de lo que más abajo se dirá la retribución específica por nocturnidad, que lo será por día efectivamente trabajado, será del 20 % sobre el salario base día. No se pagará en vacaciones.

Fórmula:

$$\frac{\text{Salario base mensual}}{30 \text{ días}} \times 20\% \times \text{días de trabajo nocturno}$$

Ambas partes acuerdan que en cada caso y momento se podrá decidir por la empresa la compensación del tiempo empleado en el trabajo nocturno por descansos, según valor precio hora nocturna.

Artículo 32. *Plus puesto de trabajo.*

Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual en virtud de las especiales características del puesto asignado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

Artículo 33. *Gratificación voluntaria.*

Respecto de las mejoras voluntarias su régimen se regirá por lo prevenido en el acto unilateral de concesión o por el pacto individual al respecto. Las gratificaciones voluntarias serán compensables y absorbibles en los siguientes porcentajes:

20 % del importe al que, en cada caso, ascienda la gratificación voluntaria.

La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza o entre extrasalariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

La gratificación voluntaria se abonará en 12 pagas.

Artículo 34. *Plus Convenio.*

Desaparece este concepto retributivo. Si bien, aquellos trabajadores que lo venían percibiendo con anterioridad a la fecha del presente Convenio, les será respetado, teniendo carácter de compensable o absorbible para futuros incrementos salariales.

Artículo 35. *Plus de plena disponibilidad.*

El trabajador que cobra este plus en función de la mayor disposición horaria en un puesto de trabajo, viene obligado a permanecer localizable y dispuesto para cubrir cualquier necesidad del servicio durante las 24 horas del día, dentro o fuera de su turno. El importe se establecerá mediante pacto entre empresa y trabajador y será, como mínimo, de 420 euros brutos anuales (por once pagas), si bien se retribuye en doce pagas a los exclusivos efectos de claridad. Se abonará en 12 pagas.

Artículo 36. *Plus responsable de equipo.*

Se abonará al trabajador que, además de realizar sus tareas propias, realiza también tareas de coordinación, distribución del trabajo, indicando cómo realizarlo, confeccionando las partes oportunas y comunicando cuantas anomalías e incidentes se produzcan a su superior. Este plus será como mínimo de 380 euros brutos anuales en once pagas, si bien se retribuye en doce pagas a los exclusivos efectos de claridad, mientras se realizan estas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento en que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

En el caso de concurrir en un mismo trabajador el plus plena disponibilidad y el plus de responsable de equipo, la cantidad a percibir por el trabajador asciende a 570 euros brutos anuales en once pagas, si bien se retribuye en doce pagas a los exclusivos efectos de claridad.

Artículo 37. *Complemento de productividad / actividad.*

Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución variable, derivada del mayor rendimiento o productividad del trabajador, cuando el servicio prestado así lo aconseje (se citan como ejemplo, y a título no exhaustivo, los trabajos de reparto de paquetería, campañas promocionales, encuestas, grabación de datos, etc.).

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo este tipo de retribución variable en la fecha de la firma del presente Convenio (cualquiera que fuera la denominación del complemento salarial bajo el que se abonasen las mismas), continuarán percibiéndolo en las mismas condiciones que se hubieran fijado en el pacto escrito en que hubiera regulado (aunque, si el concepto salarial fuera diferente, su denominación pasará a ser la de «complemento de productividad», según se regula en el presente precepto).

Si no existiese reflejo escrito del acuerdo regulador de las condiciones de su percibo, de los acuerdos se informará a la Comisión Paritaria.

Artículo 38. *Suplidos.*

El plus de transporte y el plus de vestuario, desaparecen estos conceptos retributivos.

Artículo 39. *Complementos de vencimiento superior al mes.*

Se establecen dos pagas extraordinarias de igual importe que se devengan semestralmente.

Paga de verano: Los conceptos a abonar son los siguientes: 30 días de Salario base, antigüedad (caso de que proceda tal abono).

Se devenga desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de cada año.

Paga de Navidad: Los conceptos a abonar son los mismos que la paga de Julio.

Se devenga desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre de cada año.

El abono de estos pagos extraordinarios se realizara prorrateado en las doce mensualidades.

Artículo 40. *Distribución de retribuciones.*

Las retribuciones ordinarias establecidas en las tablas se fijan para jornada completa y se distribuirán en doce mensualidades. Se consideran como de mínimos.

Artículo 41. *Formación académica o profesional.*

En aquellos supuestos en que el régimen de trabajo se desarrolle a turnos y el trabajador venga cursando con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de reconocimiento oficial, relacionado con el trabajo, la empresa no podrá negar la permuta de turno con otro trabajador que con aquel lo acuerde, pero si lo impide la naturaleza de los contratos laborales o porque aquello pueda razonablemente provocar problemas en el servicio. En tal supuesto se concederá un plazo de 72 horas a los representantes de los trabajadores para ser oídos.

Artículo 42. *Complementos en los supuestos de incapacidad temporal.*

La empresa complementará el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de trabajo en los siguientes supuestos:

1. En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará desde el primer día de la baja, el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, hasta el 100 % de la base mensual de cotización.

Este complemento únicamente se abonará en un máximo de dos procesos o periodos de baja anuales.

2. En el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará desde el undécimo día de la baja, el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, hasta el 100 % de la base de cotización mensual.

Este complemento únicamente se abonará durante la primera baja del año.

Artículo 43. *Revisiones económicas.*

Los importes que contempla la tabla salarial adjunta son vigentes durante la duración del presente Convenio, en la renovación del convenio que se realizará en el año 2018, será cuando se realicen las revisiones económica.

Tal revisión afectará a los importes mínimos establecidos en este Convenio tanto de Salario base, como se sus complementos o pluses.

Artículo 44. *Derechos de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; A la formación profesional en el trabajo; A no ser discriminados por razones de sexo, 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 recogido en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

Artículo 45. *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 higiene de general cumplimiento y las que se adopten para las especificadas y condiciones del puesto de trabajo a cubrir; cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartan en el ejercicio regular de 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 confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos 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 en el 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 colectivo, 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 servicios 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, luego del estudio conveniente de la situación podrá ser denunciado por las vías reglamentarias a las autoridades competentes.

Artículo 46. *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*

Las partes afectadas por este Convenio y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, 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, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que entró en vigor el pasado 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan 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, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades y categorías profesionales.

La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

Se negociaran medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Conciliación de la vida familiar y profesional

Artículo 47. *Maternidad y excedencias.*

a) Excedencia maternal y para atención de familiares:

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

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos.

La excedencia contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres ó mujeres. No obstante si dos ó más trabajadores de la misma empresa generasen ese derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La excedencia regulada en este apartado podrá disfrutarse de forma fraccionada de acuerdo a la Ley.

Cuando el 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 el que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación será convocado por el empresario. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Dicho periodo de reserva se extenderá a un máximo de 18 meses cuando se trate de familia numerosa.

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o de categoría equivalente.

b) Suspensión del contrato y lactancia:

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la

interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menos a partir del segundo.

Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas, en cuyo caso deberá disfrutarse el descanso que resulte a continuación del permiso por maternidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y determinación en su caso del periodo de disfrute corresponde al trabajador o trabajadora.

c) Reducción de jornada diaria por cuidado de menores de 12 años o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial a que se refiere el artículo 37.5 de ET:

Los trabajadores/as que se encuentren en estas situaciones tendrán derecho a la reducción de su jornada entre al menos un octavo y con un máximo de la mitad de la jornada.

La concreción horaria y de terminación del periodo de disfrute corresponde al trabajador o a la trabajadora.

La reducción de jornada conllevará la reducción proporcional del salario.

d) Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo:

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, esta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el empresario deberá evaluar junto con los representantes de los trabajadores, los puestos de trabajo exentos de riesgos y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptarlas condiciones de trabajo de aquéllas.

Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos. Se procurará, siempre que sea posible, acceder a que la trabajadora embarazada disfrute sus vacaciones reglamentarias en la fecha de su petición.

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo función diferente con su estado. El cambio de puesto función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación a su puesto anterior.

Aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, si no existiese puesto o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente. No obstante, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Asimismo, estas condiciones serán 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 certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes si procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicará lo establecido en la ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 48. *Principios generales.*

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de las trabajadoras/es frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un Derecho de Protección de los trabajadores frente a los Riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de las trabajadoras/es frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de las trabajadoras/es, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas.

1. Evaluación de riesgos: La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos que se realizará con carácter específico, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

A tal fin, las empresas, a partir de la información obtenida sobre organización, características y complejidad de trabajo, las materias o sustancias utilizadas, los equipos de protección existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores, procederán a determinar los elementos peligrosos y a identificar a los trabajadores expuestos a riesgos, evaluando aquellos riesgos que no puedan eliminarse, controlarse o reducirse. Para dicha evaluación, la empresa debe tener en cuenta la información recibida de los propios trabajadores afectados o sus representantes, así como la normativa específica, si la hubiere.

La evaluación y sus resultados deben documentarse, especialmente respecto de cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida preventiva. Dicha documentación deberá facilitarse a los representantes de los trabajadores y órganos de prevención existentes en la empresa.

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación el empresario realizara la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de las trabajadoras/es, todo ello junto con la representación de aquéllos y los órganos de prevención de la empresa.

3. Información y formación: La empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará así mismo a los Delegados de Prevención o en su defecto a los representantes legales de los trabajadores.

Información.—A la firma del presente Convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Formación.—La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores afectados en los temas relacionados con el servicio y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo en base a la evaluación y planificación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los Delegados de Prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de las trabajadoras/es a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo, así como los aprobados por la empresa, y que se reflejan en la planificación de vigilancia de la salud, en función del puesto ocupado.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de los representantes de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Los resultados de esta vigilancia serán comunicados a los trabajadores afectados. Así mismo el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se derivan de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que pueda desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

Protección de Trabajadores Especialmente sensibles a determinados Riesgos.

1. El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

2. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.

3. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de las trabajadoras y trabajadores, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Aun no teniendo el carácter de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se mantendrá la mejora social prevista para las personas trabajadoras de mayor edad o salud delicada consistente en proporcionarles puestos de trabajo ó funciones con un menor esfuerzo físico y con menor responsabilidad.

Equipos de trabajo, Medios de protección.

Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo están obligadas a facilitar a las trabajadoras/es los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real decreto 773/1997 de 30 de mayo sobre Equipos de protección Individual (EPI'S). Por su parte las trabajadoras/es deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPI'S se procurará sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los Comités de Seguridad y Salud de centro y de empresa. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección a las Delegadas/os de Prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultará, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de los trabajadores y más concretamente, con los Comités de Seguridad y Salud y Delegadas/os de Prevención de los centros de trabajo o de empresa. Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prenda de abrigo.

El empresario, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores,

como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los trabajadores.

Consulta y participación de los trabajadores.

Las trabajadoras/es tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de las trabajadoras/es, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes. Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud. Los Delegados de Prevención son los representantes de las trabajadoras/es con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de Delegados de Prevención dependerá del total de trabajadores de una empresa o centro. En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal. Y en las empresas de 50 o más trabajadores el número de Delegados de Prevención oscilará entre dos y ocho según la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, siendo también elegidos por y entre los Delegados de Personal.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de prevención de riesgos laborales, está formado por los Delegados de Prevención, en representación de los trabajadores, y el empresario y/o sus representaciones en número igual al de los Delegados de Prevención.

Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 ó más trabajadores. En las empresas que no se cuente con Comité de Seguridad y Salud, las competencias atribuidas a dicho comité, serán asumidas por los delegados de prevención.

Servicios de Prevención.

De conformidad con el artículo 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los Servicios de Prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, aplicación y coordinación de los planes y programas de actuación preventiva.
- La evaluación de los factores de riesgo que pueden afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- La información y formación de los trabajadores.
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores en relación con los riesgos derivados del trabajo.

Los servicios de prevención pueden ser propios, ajenos y mancomunados: Servicio de Prevención Propio (artículo 14 del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero). El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- Que tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen algunas de las actividades incluidas en el anexo I del Real Decreto citado.
- Que tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral.

Artículo 49. *Código de conducta en materia de acoso.*

Las partes firmantes del presente convenio se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

I. Acoso sexual.

1. Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, a tales efectos las partes firmantes del presente preacuerdo expresan su deseo de que todas las trabajadoras y trabajadores sean tratadas/os con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

2. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, los mandos de la empresa deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

4. Los trabajadores tienen derecho a presentar a la empresa una denuncia si se procede acoso sexual, las cuales serán tratadas con rigurosidad, prontitud y confidencialidad extrema. La denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigida a un miembro del departamento de recursos humanos de la empresa.

5. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave, de conformidad con el artículo 21.c).25.º del presente Convenio colectivo. En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto señalado, con independencia de la responsabilidad penal en que potencialmente pueda incurrir.

II. Acoso moral.

1. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral. También la trabajadora y el trabajador tienen derecho a una protección real y eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. La situación de acoso moral se produce, cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra, a una violencia psicológica por sistema, de manera reiterada y durante un periodo de tiempo prolongado. El acoso moral pretende y se encamina a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.

3. Este tipo de conductas son indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que las sufre, por esto, además de ser sancionadas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas mediante la aplicación de un procedimiento interno de conflictos, que sin desechar y con independencia de la posible utilización de cualquier medio legal al alcance de la trabajadora o el trabajador acosados, permita actuar con la mayor prontitud, rigurosidad y confidencialidad, ante la denuncia protegiendo en todo caso y momento la intimidad de la trabajadora o el trabajador presuntamente acosada/o.

4. Las partes firmantes del presente acuerdo, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todas las trabajadoras y trabajadores que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

III. Disposición final.

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en las empresas y centros de trabajo, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal).

Disposición adicional primera.

En lo no previsto en este Convenio colectivo se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementan de tal forma, que no se complementará con otros Convenios colectivos ni ordenanzas laborales.

Disposición adicional segunda.

Este Convenio colectivo, por sus firmantes, se considera un todo indivisible, de forma que si por sentencia firme fuera declarado ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones, todo el Convenio quedaría sin validez, procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterio, el Convenio que ahora se suscribe.

Disposición adicional tercera.

Si durante la vigencia prevista para este convenio se firmara un Convenio colectivo de ámbito nacional sectorial que regulase específicamente las actividades descritas en el ámbito funcional del presente acuerdo, se aplicará el mismo en su integridad, respetándose en todo caso las condiciones económicas más beneficiosas aquí pactadas, si en cómputo anual fuesen superiores a las establecidas en el convenio.

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este Convenio quedarán absorbidas o compensadas si superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual.

Disposición adicional cuarta.

Sin perjuicio de lo establecido en la disposición adicional primera, ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio colectivo se publicara alguna disposición distinta de las mencionadas, que afectara al contenido del presente texto, se convocará con carácter inmediato a la Comisión negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

Disposición adicional quinta.

En lo previsto en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales que resulten de aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario.

Todos los acuerdos que surjan de esta negociación se ratificarán en el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

En prueba de conformidad, ambas partes lo firman, en seis ejemplares de 33 páginas, en San Sebastián de los Reyes, a 1 de septiembre de 2014.

Por la representación social

Por la empresa

Tabla salarial personal

Convenio colectivo de ELA Hiermor Asociados, S.L. 12 pagas

Categoría	Salario base — Euros	Pagas extras prorrateadas — Euros	Total bruto año — Euros	Total bruto mes — Euros	Hora extra — Euros
Grupo 1:					
Conserje	650,00	108,33	9.100,00	758,33	5,50
Taquillero	650,00	108,33	9.100,00	758,33	5,50
Repartidor	650,00	108,33	9.100,00	758,33	5,50
Peón / Mozo	650,00	108,33	9.100,00	758,33	5,50
Telefonista	650,00	108,33	9.100,00	758,33	5,50
Recepcionista	650,00	108,33	9.100,00	758,33	5,50
Ordenanza / Celador	650,00	108,33	9.100,00	758,33	5,50
Auxiliar de control	650,00	108,33	9.100,00	758,33	5,50
Auxiliar de limpieza	650,00	108,33	9.100,00	758,33	5,50
Auxiliar de servicios	650,00	108,33	9.100,00	758,33	5,50
Auxiliar de jardinería	650,00	108,33	9.100,00	758,33	5,50
Grupo 2:					
Azafata	675,00	112,50	9.450,00	787,50	5,50
Guía	675,00	112,50	9.450,00	787,50	5,50
Auxiliar Admón / Grab. Datos	675,00	112,50	9.450,00	787,50	5,50
Promotor/a	675,00	112,50	9.450,00	787,50	5,50
Limpiadora/o	690,00	115,00	9.660,00	805,00	5,50
Jardinera/o	690,00	115,00	9.660,00	805,00	5,50
Ayudante vendedor	675,00	112,50	9.450,00	787,50	5,50
Monitores	675,00	112,50	9.450,00	787,50	5,50
Grupo 3:					
Conductor Automóvil	700,00	116,66	9.800,00	816,66	5,50
Oficial Administración	700,00	116,66	9.800,00	816,66	5,50
Electricista	700,00	116,66	9.800,00	816,66	5,50
Fontanero	700,00	116,66	9.800,00	816,66	5,50
Carpintero	700,00	116,66	9.800,00	816,66	5,50
Comercial	700,00	116,66	9.800,00	816,66	0,00
Grupo 4:					
Jefe de Servicios	880,00	146,66	12.320,00	1.026,66	5,50
Supervisor / Inspector	880,00	146,66	12.320,00	1.026,66	5,50
Coordinador / Encargado	880,00	146,66	12.320,00	1.026,66	5,50
Grupo 5:					
Director General	1.380,00	230,00	19.320,00	1.610,00	0,00
Director Comercial	1.200,00	200,00	16.800,00	1.400,00	0,00
Jefe de RRHH	1.090,00	181,66	15.260,00	1.271,66	0,00
Jefe de Admón	1.090,00	181,66	15.260,00	1.271,66	0,00
Director Operativo	1.090,00	181,66	15.260,00	1.271,66	0,00