

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

9576 *Resolución de 29 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo Gestaser Obras y Servicios, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Gestaser Obras y Servicios, S.L. (código de convenio n.º 90103762012020), suscrito con fecha 11 de marzo de 2020, de una parte, por la persona designada por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los Delegados de personal de los centros de trabajo de Alicante y Sevilla en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE del 24), 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 Trabajo 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, 29 de julio de 2020.–La Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA GESTASER OBRAS Y SERVICIOS, S.L.

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación para todos los trabajadores contratados por la empresa «Gestaser Obras y Servicios S.L.».

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales de los centros de trabajo de la empresa Gestaser Obras y Servicios S.L., y la totalidad de los trabajadores adscritos a ellos, con independencia del lugar geográfico donde realicen efectivamente su actividad profesional.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Gestaser Obras y Servicios S.L.», y sus trabajadores, con independencia de la modalidad contractual, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad.

En concreto, el presente convenio colectivo será de aplicación a las siguientes actividades y secciones de la empresa:

- Administración, estudios técnicos y de ingeniería, y servicios auxiliares de la empresa.
- Construcción de obra civil y edificación. Rehabilitación y reforma de viviendas e instalaciones industriales. Obra ambiental
- Servicios de limpieza y mantenimiento de edificios e infraestructuras.
- Servicios de diseño, construcción, conservación y mantenimiento de jardinería en todas sus modalidades, ya sean públicas o privadas.
- La recogida, acondicionamiento y transporte de todo tipo de residuos hasta las plantas de tratamiento, incluyendo operaciones en ellas de segregación manual, manejo de equipos, clasificación y valorización.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial» correspondiente, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022, quedando prorrogado íntegramente de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio colectivo con una antelación mínima de tres meses antes de la fecha de su vencimiento inicial o a la de cualquiera de sus prórrogas.

En el supuesto de producirse denuncia del Convenio, las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del próximo, como máximo, el día 1 de noviembre de 2022, o fecha similar en años sucesivos, a fin de, en lo posible, concluir las antes del vencimiento del presente Convenio o de sus sucesivas prórrogas.

Para los supuestos de denuncia del Convenio en tiempo y forma, se acuerda prorrogar la vigencia del Convenio denunciado durante dos años, a contar desde la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga en su caso.

La denuncia del Convenio se deberá realizar, por quien sea firmante del mismo, mediante comunicación a las demás partes firmantes del mismo, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Si transcurrido el plazo legalmente establecido para llegar a un acuerdo, éste no se lograra, las partes acuerdan someterse al Acuerdo Interprofesional de Solución de Conflictos de ámbito Estatal que regule los mismos.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por al menos un miembro de la representación sindical e igual número por la representación de la empresa.

La Comisión fija como sede de las reuniones el local de la empresa sito en Villena, C/ Maestro Chanzá, núm. 11 AC, CP 03400 (Alicante).

La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente a todos los componentes de esta comisión (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.

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

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.

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) Para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sin que se hubiera alcanzado un acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, las partes deberán dirigirse a la Comisión Paritaria que en el plazo máximo de siete días naturales deberá resolver sobre el asunto planteado. En caso de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los Acuerdos Interprofesionales de ámbito Estatal. Se entenderá agotado el trámite de intervención previa de la Comisión Paritaria cuando transcurra el plazo máximo de siete días a contar desde que la discrepancia fuera planteada sin que haya pronunciamiento de la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo de la Comisión, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación.

Artículo 7. *Prelación de normas.*

En todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación supletoria la normativa laboral básica prevista en el ordenamiento laboral común vigente.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad .*

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

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente Convenio surtirá efectos a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

Artículo 9. *Compensación y absorción. Garantía ad personam.*

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

Por ser condiciones salariales 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

persónam), tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto, pactándose expresamente su posibilidad de absorción/compensación.

Artículo 10. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa y en consecuencia tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: Recursos Humanos, Materiales, productividad, calidad, etc.

Las facultades del empresario alcanzan entre otras, a:

A) La calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

B) La exigencia de los rendimientos mínimos o Habituales. La Empresa se reserva el derecho de marcar cuales son estos rendimientos mínimos o habituales dependiendo de las circunstancias, coyunturales, organizativos, técnicos, etc.

C) La determinación del sistema para obtener unos rendimientos superiores a los habituales según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa o específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.

D) La fijación de niveles de desperdicio y calidad admisibles a lo largo del proceso productivo.

E) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos, y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos tanto de la empresa como de sus clientes.

F) La movilidad y redistribución del personal de la Empresa, con arreglo a las necesidades de la Organización y de la producción respetándose la situación personal y el necesario período de adaptación, en aquellos casos que lo requieran.

G) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambios de funciones, o retribuciones, sean con incentivos o sin ellos, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.

H) 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 preceptiva prevista en el artículo 6.b) de este Convenio, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de los servicios de la empresa.

I) Establecer la fórmula de cálculo para el salario.

J) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores asignadas.

Las Obligaciones del Empresario son:

A) Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan en lo posible ser realizados por los trabajadores en jornada normal.

B) Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con la máxima antelación posible, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo, en las formas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, el estudio con los datos base para la modificación propuesta.

Artículo 11. *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 prevención de riesgos laborales; 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 Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

Artículo 12. *Deberes de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, siempre de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las obligaciones que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad y salud laboral 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 le 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 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 Colectivo Nacional, mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocios de su empresa y aquellos en las que prestan sus servicios, y cuando dicha prestación de servicio conculque cualquier disposición legal, esta 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 13. *Clasificación profesional.*

13.1 Los trabajadores de «Gestaser Obras y Servicios S.L.», en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican en el artículo siguiente, serán clasificados en grupos profesionales. Esta estructura profesional pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución que corresponda a cada trabajador. Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

13.2 Grupos profesionales:

Grupo profesional I. Directores.

Grupo profesional II. Gestores de servicios, jefes de obra, licenciados, titulados y técnicos.

Grupo profesional III. Encargados, supervisores, jefes de producción y jefes de equipo.

Grupo profesional IV. Oficiales y profesionales.
Grupo profesional V. Peones.
Grupo VI. Profesiones auxiliares.

13.3 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.

El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a un grupo profesional de los establecidos en esta Sección circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo. En todo caso, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

13.4 Los Grupos profesionales y las tareas o labores descritas en los mismos, no suponen en ningún caso, la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas labores enunciadas, si el volumen y las necesidades de la empresa no lo requieren.

Los factores de valoración considerados son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor que tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente con los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la consecución de dichos conocimientos y experiencias.

b) Iniciativa: Para la determinación de este factor se considerara el grado de seguimiento a normas y directrices, necesarias para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Para valorar este factor se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los elementos técnicos, organizativos y productivos.

e) Mando: En este factor se valorara el nivel de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce tal mando.

f) Complejidad: En la valoración de este factor se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de todos los factores descritos con anterioridad en la tarea, especialidad o puesto encomendado.

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

La asignación, modificación o cese de funciones dentro de los grupos profesionales es de libre designación por parte de la empresa.

Con carácter general el trabajador desarrollara las funciones propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias, accesorias, administrativas y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

Artículo 14. *Grupos profesionales.*

14.1 Grupo profesional 1. Directores.

Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional asumen funciones que conllevan tareas realizadas con total autonomía e iniciativa orientadas a mejorar la posición de la empresa en el mercado y a la mejora de los procesos de trabajo interno que lo hagan posible. Las personas que ocupan estos puestos planifican, organizan y coordinan las actividades del conjunto de la empresa.

Este grupo engloba las categorías de Director General, Encargado General y Gerente.

14.2 Grupo II. Gestores de servicios, jefes de obra, licenciados, titulados y técnicos.

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que disponen de una gran autonomía en la planificación de su trabajo y asumen la responsabilidad de alcanzar objetivos definidos de manera global. Pueden realizar tareas técnicas complejas en el marco de una actividad o proyecto ya establecido o en el que colaboran. Tienen una gran capacidad para solucionar problemas frecuentes de su trabajo y otros nuevos o excepcionales. Asimismo, se caracterizan por la importancia de la organización de los trabajadores a su cargo, habitualmente con responsabilidad de mando.

Este grupo profesional engloba las categorías de Gestor de Servicios, jefes de obra, técnicas de Estudios, Licenciado, Titulado Superior, tituladas Grado Medio, Arquitecto, Ingeniero, y Técnico Ayudante.

14.3 Grupo III. Encargados, supervisores, jefes de producción y jefes de equipo.

El personal encuadrado en este grupo profesional ejecuta tareas que exigen iniciativa. Pueden desarrollar funciones de cierta planificación, organización y supervisión de las actividades de un grupo de trabajadores de menor cualificación comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos. Cuentan con conocimientos técnicos específicos de su área y con los criterios suficientes para el seguimiento de las tareas de acuerdo a los objetivos planteados por grupos profesionales superiores. Resuelve las incidencias más habituales que se presentan en su trabajo, aunque pueden precisar la consulta a los superiores para resolver otras que trascienden su área de trabajo o que requieren conocimientos específicos más complejos.

Este grupo profesional engloba las categorías de Encargado, Supervisor, Jefe de Equipo, jefe de producción, Encargado General de Obra, Jefe o encargado de Sección o Taller, Jefe Administrativo.

14.4 Grupo IV. Oficiales y profesionales.

El personal adscrito a este grupo profesional ejecuta tareas que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren unos conocimientos profesionales adecuados y unas aptitudes prácticas cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

En ocasiones, pueden coordinar o realizar un seguimiento de pequeños grupos de trabajadores de menor cualificación y experiencia.

Este grupo profesional engloba las categorías de Oficial jardinero, Oficial de Mantenimiento, Jardinero, Oficial de Primera de Oficio, Oficial de Segunda de Oficio, Capataz, Especialista de Obra, Maquinista, Conductor, Jefe de Almacén, Oficial Administrativo.

14.5 Grupo V. Peones.

Los trabajadores enmarcados en este grupo profesional realizan tareas de apoyo a un superior que le indica, de modo concreto, las distintas técnicas necesarias para la

ejecución de los trabajos. Dichas tareas son sencillas y similares entre sí. Su labor precisa cierta práctica y destreza obtenidas, generalmente, a través de la experiencia. No tienen trabajadores a su cargo.

Este grupo profesional engloba las categorías de Peon Especialista de Jardinería, Auxiliar de Jardinería, Peones de Control, Ayudante de Oficio, Peón Especializado, Especialista de Segunda, Ayudante o Auxiliar de Maquinista, Vigilante de Obra, Almacenero, Auxiliar Administrativo.

14.6 Grupo VI. Profesiones auxiliares.

En este grupo profesional se incluyen los trabajadores que ejecutan tareas establecidas de forma concreta y con un alto grado de dependencia. Dichas tareas son sencillas y requieren, con carácter general, la aportación de esfuerzo físico. Los trabajadores enmarcados en el presente grupo profesional no tienen ningún otro trabajador a su cargo.

Este grupo profesional engloba las categorías de Peon de Jardinería, Conserje, Limpiador, Peón de Servicios, Ordenanza, Portero y Aprendiz, Telefonista/recepcionista, Auxiliar de Servicios, Controlador de accesos.

Artículo 15. *Contratación temporal y contratos formativos y en prácticas.*

15.1 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.

A) contrato eventual por circunstancias de la producción.

Esta modalidad de contratación podrá darse cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tal supuesto, se considerará que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato cuando se incremente el volumen de trabajo o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.

En los contratos se expresará, con precisión y claridad la causa sustentadora y generadora de la contratación.

Los contratos eventuales, podrán tener una duración máxima de 6 meses en un período de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la establecida en este Acuerdo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga pueda exceder de dicha duración máxima establecida.

Los contratos eventuales tendrán a su término una indemnización de doce días de salario por año de servicio y/ o parte proporcional equivalente en su caso.

B) Contrato en prácticas.

El contrato de trabajo en prácticas podrá concertarse con quienes tengan un título universitario o de formación profesional, de grado medio o superior, certificados de profesionalidad, así como títulos oficialmente reconocidos como equivalentes. Además, el contrato deberá concertarse dentro de los cinco años, o siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación del correspondiente título.

La duración del contrato en prácticas no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años.

Si los contratos en prácticas se hubiesen concertado por una duración inferior a la máxima establecida, las partes podrán acordar hasta tres prórrogas, sin que la duración

total del contrato pueda exceder de la citada duración máxima. En ningún caso, la duración de cada prórroga, podrá ser inferior a la duración mínima del contrato establecida legal o convencionalmente.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y la lactancia, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

La retribución del trabajador será durante el primer año del contrato no inferior al 60% y al 75% durante el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

C) Contrato por obra o servicio.

El contrato por obra o servicio determinado es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta.

Igualmente, podrá celebrarse este contrato para trabajos de mantenimientos, montaje e instalación, en zona o lugar geográfico determinados, amparados por contratos específicos para esa obra o servicio, celebrados con la Administración u otras empresas y se identifique con exactitud el objeto del contrato y el servicio a realizar.

Como regla general, este contrato se concertará para una sola obra o servicio y tendrá una duración máxima de tres años.

Sin perjuicio de la regla general, se podrán simultanear dos obras o servicios diferenciados, haciéndolo constar en el contrato, o bien si se produce esta circunstancia con posterioridad a la firma del contrato, mediante un anexo que deberá comunicarse al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores y que deberá estar firmado por la empresa y el trabajador afectado.

En estos casos, la duración de las distintas obras o servicios no podrá tener una duración mayor a tres años.

Así mismo, se podrá prorrogar la duración de este contrato para obra o servicio consecutivo en la misma empresa, debiendo ser comunicada dicha prórroga al Servicio Público de Empleo y a la representación legal de los trabajadores, debiendo, así mismo, estar firmados por la empresa y el trabajador afectado, debiendo entregarse a éste copia de los mismos.

Este tipo de contrato quedará resuelto, además de por las causas que marca la norma, por las siguientes causas:

Cuando 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 servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

D) Contrato de formación.

Respecto a los contratos formativos se estará a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Periodo de prueba.*

16.1 Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con la duración siguiente:

Personal Grupo Profesional I y II: Seis meses.

Personal Grupo profesional III, IV y V: Dos meses.

Personal Grupo Profesional VI: 1 mes.

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

Artículo 17. *Cese de los trabajadores.*

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 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 Grupo profesional 1: Tres meses.

Resto de Grupos Profesionales: Un mes.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, teniendo como base de cálculo para dicha indemnización el importe de Salario base más los pluses que perciba en el momento de producirse la baja el empleado.

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

La falta de preaviso de quince días, por parte de la empresa en casos de finalización del contrato que superen el año de servicio, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto, teniendo como base de cálculo para dicha indemnización el importe de salario base más el plus funcional que perciba en el momento de producirse la baja el empleado.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 18. *Lugar de trabajo, cambio de centro de trabajo y movilidad.*

18.1 Los trabajadores cuya actividad laboral se preste con motivo de contrato o subcontrato suscrito por «Gestaser Obras y Servicios S.L.», con otra empresa, prestarán sus actividades laborales en el centro de trabajo de la empresa contratante o en el que ésta indique, conforme a los términos establecidos en el contrato celebrado entre ésta y «Gestaser Obras y Servicios S.L.».

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.

18.2 Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los 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, y conforme a lo dispuesto en el art. 40 E.T.

18.3 El cambio de centro de trabajo a otro ubicado dentro de la misma provincia no generará derecho a percibir dietas ni desplazamientos para ninguno de los trabajadores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo.

Artículo 19. *Desplazamientos.*

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan en

población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las 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 0,20 euros por kilómetro.

Artículo 20. *Importe de las dietas.*

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será:

- 9,00 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
- 18,00 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
- 23,50 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
- 39,00 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Artículo 21. *Movilidad funcional.*

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

En virtud de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador a su servicio funciones no correspondientes a su grupo profesional cuando concurren razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomendarse funciones inferiores éstas deberán estar igualmente justificadas por causas técnicas u organizativas.

Artículo 22. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

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

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Artículo 23. *Jornada de trabajo.*

23.1 La jornada de trabajo será de mil ochocientos veintiséis horas en cómputo anual, a razón de 166 horas mensuales. No obstante, en ambos casos, la empresa, de acuerdo con la representación de los trabajadores podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

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

se produjo el defecto de jornada sin que éstas puedan considerarse horas extraordinarias.

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

23.2 La empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año el quince por ciento de la jornada de trabajo. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

23.3 Ambas partes acuerdan de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores el establecer la posibilidad de realización de horas complementarias, en aquellos contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

Éstas horas complementarias en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias del contrato, respetando en todo caso los límites legales establecidos por la legislación laboral. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atenderá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con el trabajador.

23.4 En aquéllos centros de trabajo donde existan procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas de día, los trabajadores participarán, previa organización y planificación por la Dirección de la empresa, en la obligada rotación de los mismos con el único límite de no ocupar el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 23.1 de este Convenio colectivo, siendo el importe el correspondiente al valor de la hora ordinaria.

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

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 período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o con descanso sustitutorio, dentro de los cuatro meses siguientes, según lo pactado con el trabajador.

Artículo 25. *Jornada nocturna.*

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

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

Las horas de trabajo nocturno tendrán un recargo de 0,80 céntimos de euros brutos, sobre el valor de la hora ordinaria, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado la compensación del complemento por descansos.

Artículo 26. *Festivos.*

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de prestación de servicios. 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.

Cuando, excepcionalmente y por razones técnicas u organizativas, no se pudiera disfrutar el día de fiesta correspondiente o, en su caso, de descanso semanal, la Empresa vendrá obligada a abonar al trabajador, además de los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75 por 100, como mínimo, salvo descanso compensatorio.

A falta de acuerdo entre empresa y trabajador, la compensación se hará mediante descanso compensatorio.

Artículo 27. *Vacaciones.*

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

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

b) Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones que comprenderá los doce meses del año.

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

d) La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total y por todos los conceptos retributivos ordinarios.

27.2 La determinación del periodo de disfrute de las vacaciones será preferiblemente del modo siguiente:

a) Se disfrutará en periodos de al menos 5 días laborables consecutivos, salvo acuerdo con la empresa.

b) De los 22 días laborales establecidos, 5 días deberán disfrutarse entre el 1 de enero al 15 de junio de cada ejercicio, 10 días laborables entre el 15 de junio al 15 de septiembre de cada ejercicio, y 5 días laborables entre el 15 de septiembre y el 31 de diciembre.

No obstante, en aquéllos casos en los que el trabajador esté adscrito a un servicio en el que se produzca un incremento estacional de la actividad, las vacaciones se disfrutarán fuera de estos periodos.

c) El trabajador podrá disponer libremente de los dos días restantes, pudiendo disfrutarlos hasta el 21 de enero del ejercicio siguiente, sin perder el derecho a disfrute de los mismos.

d) La fecha concreta de disfrute se establecerá por acuerdo de las partes. En caso de desacuerdo, prevalecerá el interés del servicio.

e) En caso de que el trabajador preste servicios en un lugar de trabajo en el que se produzca el cierre de las instalaciones en el periodo vacacional, el descanso anual del trabajador deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquél se produzca.

Artículo 28. *Licencias de representantes de los trabajadores.*

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

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, 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 comunicado a la empresa en el primer trimestre del año o, en su caso, durante

el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 29. *Licencias y excedencias.*

En todo lo relativo a licencias y excedencias, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 30. *Salud laboral.*

La empresa y los trabajadores y trabajadoras cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral establecida en la normativa Vigente.

Para aquéllos trabajadores que presten servicios adscritos a servicios de obras y construcciones, se estará a este respecto a lo establecido en el Convenio Colectivo Nacional de Industria de la Construcción.

Independientemente de lo anterior, se hace especial alusión a que para la prevención de riesgos que pudieran ser de aplicación a los casos de embarazo, la empresa deberá evaluar, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 34 y 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, junto con los representantes de los trabajadores y trabajadoras, los puestos de trabajo exentos de riesgo y aquellos en que deba limitarse la exposición al riesgo de las trabajadoras en situación de embarazo, parto reciente o lactancia, a fin de adaptar las condiciones de trabajo de aquéllas, si así fuera el caso.

Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o 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.

En defensa de la salud de los trabajadores, será obligación del empresario ofrecer al año, al menos, un reconocimiento médico; y obligación del trabajador someterse al mismo, al menos, una vez al año. El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador podrá dar lugar a una sanción considerada como muy grave.

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.

A) 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 y la duración de la exposición de los trabajadores 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 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. 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 Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, esta 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 existiese 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.e) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario 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 período 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 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 la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 31. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos, asimismo se facilitará, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de aguas adecuadas. Las prendas se renovarán cuando se deterioren.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa se verá obligado a entregar las prendas en vigor.

Artículo 32. *Sistemas telemáticos y equipos de trabajo de la empresa.*

32.1 Acceso a los medios telemáticos.

Los medios electrónicos e informáticos son instrumentos que la empresa pone a disposición de los trabajadores para el desempeño de sus funciones en el puesto de trabajo.

Los trabajadores que por sus funciones tengan acceso a internet, intranet y/o correo electrónico, harán un uso razonable de los medios telemáticos, de acuerdo con los principios de la buena fe contractual.

32.2 Utilización de correo electrónico y medios de trabajo de la empresa.

El uso de las cuentas de correo electrónico puestas por la empresa a disposición de sus trabajadores, así como otros instrumentos de trabajo tales como vehículos, herramienta, equipos informáticos, estará limitado a fines corporativos, para la comunicación entre trabajadores, clientela, vendedores, socios, y cualesquiera otros contactos profesionales, quedando prohibido el uso extraprofesional del correo electrónico.

32.3 Uso de internet.

El uso de internet de aquellos trabajadores que sean personas usuarias de los sistemas telemáticos propiedad de la empresa, y tengan acceso a redes públicas como internet, grupos de noticias u otras utilidades está limitado a los temas relacionados con la actividad de la empresa y los cometidos del puesto de trabajo de la persona usuaria, dentro y fuera del horario de trabajo.

No estará permitido el acceso a redes públicas con fines personales o ajenos a la actividad empresarial, así como, el acceso a debates en tiempo real (chat, irc), telnet, mensajería electrónica, tipo MSN y similares. Queda prohibido igualmente el acceso, archivo, almacenamiento, distribución, carga y descarga, registro y exhibición de cualquier tipo de imagen o documento de cualquier temática ajena a la empresa.

32.4 Control empresarial.

La empresa podrá adoptar las medidas de verificación de los sistemas informáticos que crea necesarias con el fin de comprobar su correcta aplicación, poder certificar el óptimo rendimiento y seguridad de la red de la empresa y que su utilización por parte de los trabajadores y trabajadoras usuarias no derive a fines extraprofesionales.

A estos efectos las empresas podrán utilizar software de control automatizado para controlar el material creado, almacenado, enviado o recibo en la red de la empresa, así como controlar sitios visitados por sus trabajadores y trabajadoras usuarias en internet, espacios de charla o grupos de noticias, revisar historiales descargados de la red de internet por personas usuarias de la empresa, revisar historiales de mensajes, de correo electrónico enviados y recibidos por los trabajadores y trabajadoras usuarias.

En la adopción de las medidas de verificación de los sistemas telemáticos habrá de tenerse en cuenta:

El acceso ha de ser necesario para facilitar razonablemente las operaciones empresariales; si existen medios de menor impacto para el personal empleado, la empresa hará uso de ellos.

La privacidad y la dignidad del usuario estarán siempre garantizadas.

El correo electrónico y los archivos serán inspeccionados en el puesto de trabajo, durante las horas de trabajo normales con la asistencia de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, o en su defecto por otro empleado o empleada de la empresa.

El correo electrónico y archivos serán inspeccionados en la presencia del usuario o usuaria afectado.

La denegación de acceso por parte de la persona usuaria, de acuerdo con los términos establecidos en este capítulo, dará lugar a que la empresa imponga la sanción que en este convenio se establezca.

Artículo 33. Régimen disciplinario.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia 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 nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 34. *Faltas leves.*

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro de un período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio 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. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propia de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse grave o muy grave.
4. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia de los mandos, todo ello en materia leve.
5. 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.
6. La falta de aseo y limpieza personal y de uniformes y equipos de manera ocasional.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
8. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.
9. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso constituya falta grave.

Artículo 35. *Faltas graves.*

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivo.
4. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
5. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.
6. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ése último.
7. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
9. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

10. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente 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.

12. La embriaguez o intoxicación por estupefacientes probada dentro de su jornada laboral. Si dicha embriaguez o intoxicación fuera habitual se reputará como muy grave.

13. Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador o trabajadora por parte de la empresa.

Artículo 36. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o veinte en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

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

4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El 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. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

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

8. El uso del teléfono móviles u otros dispositivos informáticos particulares en el lugar de trabajo, para uso propio, y que se utilicen de modo abusivo y conlleven distracciones en la prestación del trabajo y la no correcta prestaciones de las funciones encomendadas.

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 de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, 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 seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

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 tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.

14. Originar riñas y pendencias con 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 dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

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

19. Exigir o pedir por su trabajo 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 prestación del servicio.

22. Realizar cualquier tipo de negociación comercial o de industria por cuenta propia o de otra persona sin expresa autorización de la empresa, cuando se trate de actividad concurrente. Así mismo se considerará muy grave la aceptación de recompensas o favores en relación con su puesto de trabajo o actividad de la Empresa.

Artículo 37. Sanciones.

1. Por falta leve:

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

2. Por falta grave:

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

3. Por falta muy grave:

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

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

Artículo 38. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo la amonestación verbal, de que deberá acusar recibo y firmar el sancionado o, en su lugar dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 39. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la Dirección de la Empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

Artículo 40. *Obligación de de permanencia.*

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 Estatuto de los Trabajadores, se pacta un período de permanencia no superior a dos 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.

Artículo 41. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 50 por 100 del importe del salario generado hasta el momento de la solicitud, debiendo percibirlo a los diez días, como máximo, de haberlo solicitado.

Artículo 42. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. No obstante, los complementos variables se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

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, los cuales se abonarán en base a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 21 del presente Convenio colectivo. Las cantidades correspondientes a cada concepto aparecen recogidas en la tabla salarial incluida como Anexo I al presente Convenio.

A) Salario base: Se entenderá por la retribución correspondiente en cada uno de los grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada fijada en este convenio colectivo. El salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en este convenio colectivo.

B) Complementos:

B.1) Personales:

Complemento Salarial Personal compensable y absorbible.–Se establece un Complemento Salarial Personal, el cual recogerá la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas que venían percibiendo los trabajadores hasta la entrada en vigor del presente convenio, como complemento personal (ad persónam), absorbiendo así el complemento de plus de transporte que venían cobrando y que queda eliminado en el presente, así como tanto en las percepciones salariales como en las extra salariales e indemnizaciones y suplidos, por el mismo concepto, pactándose expresamente su posibilidad de absorción/ compensación.

Dicho concepto salarial retributivo se crea para adecuar la estructura salarial de todo el personal a la establecida en este convenio.

B.2) De puesto de trabajo:

1. Plus de Asistencia.–Al Salario Base, se adiciona en concepto de complemento un Plus de Actividad y Asistencia en la cuantía que para cada categoría se fija en la tabla anexo a este Convenio.

Este Plus será devengado por mes efectivamente trabajado. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo producirán la pérdida de este Plus, de acuerdo con la forma siguiente:

– Por 1 falta al mes: Pérdida de la percepción correspondiente al 10% de dicho complemento.

- Por 2 faltas al mes: Pérdida de la percepción correspondiente al 15% de dicho complemento.
- Por 3 faltas al mes: Pérdida de la percepción correspondiente al 20% de dicho complemento.

Esta penalización es independiente de las sanciones en que pueda incurrir al trabajador por faltas injustificadas al trabajo, con arreglo a lo dispuesto en los artículos 33 y siguientes del presente Convenio, y al descuento que proceda en el salario mensual en virtud de los días de inasistencia injustificada.

B.3) De cantidad o calidad de trabajo:

1. Horas extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 24 del presente Convenio Colectivo.
2. Pluses de Noche Buena y Noche Vieja: Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre (turno de 22 a 06), así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero (turno de 22 a 06), percibirán una compensación económica de 38,00 euros por cada uno de estas noches y turnos efectivamente trabajados. En caso de no realizar la jornada completa en este horario nocturno las citadas noches, el trabajador recibirá la parte proporcional según las horas realizadas efectivamente.

B.4) De vencimiento superior al mes:

1. 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 15 y el 18 de julio, siendo el importe de una mensualidad de los siguientes conceptos:
 - a) Salario Base: artículo 46.A).
 - b) Plus ad persónam: artículo 46. b1).
2. 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 una mensualidad de los siguientes conceptos:
 - a) Salario Base: artículo 46.A).
 - b) Plus ad persónam: artículo 46. b1).

Las anteriores gratificaciones extraordinarias podrán percibirse de forma prorrateada, previo acuerdo del trabajador y la empresa.

Artículo 43. *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 Estatuto de los Trabajadores 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 tendrán una duración inicial de seis 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 seis 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 tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

4. El contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad a lo dispuesto en el artículo 49 de 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. Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género a los efectos previstos en este Convenio, la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre.

Artículo 44. *Acoso moral y sexual.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 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 45. *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 Estatuto de los Trabajadores, 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 consideran 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 cualquiera 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 Estatuto de los Trabajadores, «BOE» n.º 161, de 6 de julio de 2002).

Artículo 46. *Derecho supletorio.*

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

Disposición final única. *Determinación de las partes.*

Este Convenio Colectivo, en su condición de Convenio Colectivo de Empresa, se pacta entre D. Miguel Sáez Fernández y D. Manuel Garrido Fernández, en su condición de representantes de los trabajadores y miembros de la comisión negociadora de los trabajadores, a efectos de la negociación del convenio, y D. Javier Gisbert Miralles, en su condición Consejero Delegado, en representación de la mercantil.