

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**5715** *Resolución de 21 de mayo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Protección Castellana, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Protección Castellana, S.L.» (código de convenio n.º 90012872012005), que fue suscrito con fecha 4 de abril de 2014, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por la Sección Sindical de UGT, en la empresa 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, 21 de mayo de 2014.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### III CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE LA EMPRESA «PROTECCIÓN CASTELLANA, S.L.»

[www.cigservizos.org](http://www.cigservizos.org)

#### PREAMBULO

Este Convenio Colectivo ha sido negociado por las secciones sindicales que ostentan la mayoría de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal y por la representación de la empresa.

El II convenio colectivo nacional de «Protección Castellana, S.L.», con vigencia entre 2009 y 2013, ha permitido dotar de estabilidad a las relaciones laborales de la empresa en un convulso periodo para la economía española. La crisis económica ha afectado a todos los sectores del país, habiéndose generado unas elevadísimas tasas de desempleo, una creciente competitividad que ha creado una tremenda presión a la baja de los márgenes de los servicios, elevadas tasas de morosidad, restricción del crédito disponible y dramático encarecimiento de la financiación. Adicionalmente, los cambios normativos operados en este periodo, en especial la ampliación de las bases de cotización contemplados en el Real Decreto-ley 20/1992, de 13 de julio, y en el Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, han castigado aun mas los márgenes de las empresas, habida cuenta de la imposibilidad de trasladar estos incrementos de costes a los precios de los servicios.

Con la clara determinación de preservar los puestos de trabajo y la viabilidad de la empresa, las partes han convenido en aprobar el siguiente texto del III convenio colectivo nacional de la empresa, con vigencia entre 2014 y 2015.

## CAPÍTULO I

### Extensión y eficacia

#### Artículo 1. *Ámbito Personal y Funcional de Aplicación.*

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas de las relaciones laborales entre la empresa «Protección Castellana, S.L.» y todos sus trabajadores, cualesquiera que sea su categoría laboral.

En cuanto a los altos cargos se estará a lo dispuesto en las disposiciones específicas aplicables a estos casos.

#### Artículo 2. *Ámbito Territorial.*

Las normas del presente convenio serán de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y los que puedan establecerse en el futuro en el todo el territorio español.

#### Artículo 3. *Ámbito Temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2014, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

#### Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento, en este caso, el 31 de diciembre de 2015.

#### Artículo 5. *Principio de Igualdad.*

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 empresa comprendidas en el ámbito funcional expresado en el artículo 1.

#### Artículo 6. *Unidad de convenio y vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible.

## CAPÍTULO II

### Absorción y compensación

#### Artículo 7. *Absorción, compensación y garantía «ad personam».*

Las condiciones económicas de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituirán, y serán compensables y absorbibles en cómputo anual y global con todas las existentes en la actualidad, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

No obstante, se respetarán las condiciones superiores implantadas con anterioridad a la entrada en vigor de este convenio, examinadas en su conjunto y en cómputo anual, que tendrán naturaleza de «ad personam». Asimismo, en aquellos casos en que existan acuerdos cerrados de jornada y salario en determinados servicios se respetarán los mismos.

## CAPÍTULO III

### Comisión Paritaria

#### Artículo 8.

Se constituye una Comisión Paritaria, la cual estará integrada por tres miembros de la Empresa y tres miembros de la Representación Sindical firmantes de este Convenio.

La Comisión fija como sede de las reuniones el domicilio de la empresa.

Serán funciones de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos del presente Convenio Colectivo.
- b) Conciliación previa preceptiva a conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

b.1) En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio ante la Comisión Paritaria, siete días antes de la planificación de la reunión para su inclusión en el orden del día. Dicho orden del día se enviará a las partes, tres días antes de la celebración de la reunión, que deberá celebrarse obligatoriamente dentro de los quince días siguientes a la recepción del escrito.

b.2) Cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en los plazos descritos en el apartado anterior. La convocatoria contendrá lo siguiente: Orden del día, fecha y hora de la reunión.

b.3) Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir a las mismas un número del 50% de miembros por cada una de las representaciones.

b.4) Cada representación entre empresa y trabajadores tomará su decisión por mayoría simple de votos. Las decisiones adoptadas por la Comisión Paritaria tendrán siempre carácter vinculante.

b.5) Siempre que se reúnan los miembros de la Comisión Paritaria, los gastos correrán a cargo de la empresa, quedando liberada la parte social por el tiempo que dure la negociación.

c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

d) Las funciones previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores relativas al procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este convenio.

## CAPÍTULO IV

### Principios Generales de la Organización del Trabajo

#### Artículo 9. *Principios Generales.*

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

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los trabajadores, por medio de sus representantes legales, tendrán las funciones que les otorga el presente Convenio, el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones vigentes.

## Artículo 10. *Normas.*

La organización del trabajo comprende, entre otras, las siguientes normas:

- a) La adjudicación a cada productor por parte de la empresa del número de elementos y de tarea necesaria, correspondiente al rendimiento mínimo exigible en la jornada de trabajo estipulada en el presente Convenio.
- b) La fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización y seguridad de los servicios propios de la actividad.
- c) El personal deberá prestar la debida atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal así como las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y sus clientes.
- d) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típica de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de trabajo, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción de acuerdo con las condiciones pactadas en el presente Convenio.
- e) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de modo que los trabajadores puedan comprender con facilidad, incluso en los casos en los que se aplique un sistema de remuneración con incentivos y/o primas.
- f) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes legales, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la Jurisdicción Social.

## Artículo 11. *Derechos de los trabajadores y trabajadoras.*

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su función profesional, con las únicas 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.

## Artículo 12. *Obligaciones de los trabajadores y trabajadoras.*

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

## CAPÍTULO V

### **Prestación del trabajo**

## Artículo 13. *Prestación del trabajo.*

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo en razón de sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin deberán establecerse planes de formación, cursos profesionales, de perfeccionamiento y adiestramiento.

Para llevar a efecto tales compromisos, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar por la misma, cuyo contenido tendrá como objeto:

- Elevación cultural del trabajador y su promoción social.
- Corrección de deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal, o para adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de su categoría.
- El desarrollo y promoción profesional.
- Perfeccionamiento de los trabajadores.

De haber subvenciones públicas, se informará a los representantes de los trabajadores de su gestión.

#### Artículo 14. *Confidencialidad.*

El carácter confidencial de la prestación de servicios hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa y cliente, todo ello de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

El trabajador reconoce expresamente el carácter confidencial de la relación laboral, obligándose a mantener especial rigor respecto de los secretos y/o datos de carácter personal de los que pudiera tener conocimiento durante la duración de la relación laboral, haciéndose responsable frente a la empresa y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse para unos u otros del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarciendo a la empresa de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que ésta se vea obligada a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento.

El uso de ordenadores personales propiedad de los trabajadores en el puesto de trabajo queda prohibida, salvo autorización expresa por parte de la empresa en función de las necesidades del puesto.

Queda igualmente prohibida la utilización de ordenadores de empresa para uso particular, o con fines distintos de los derivados de la relación laboral.

En su caso, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un trabajador, la empresa podrá realizar las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador de la empresa asignado al empleado o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de los trabajadores o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si el empleado lo desea, con respecto siempre a la dignidad e intimidad del empleado.

## CAPÍTULO VI

### Clasificación del personal y Grupos profesionales

#### Artículo 15. *Clasificación del Personal.*

En función de su permanencia, los contratos de trabajo podrán concertarse: por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada en la legislación vigente.

Será personal contratado para obra y servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto 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.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación se elegirán primero los de menor antigüedad y, caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares, habiendo sido oída la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por I.T., vacaciones, supuestos de excedencia del artículo 35 de este Convenio Colectivo, cumplimiento de sanciones, etc.

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

Será personal fijo en plantilla:

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

Los contratos de trabajo de todo el personal podrán celebrarse a jornada completa o a jornada parcial. Si el contrato se celebra a jornada parcial deberá formalizarse necesariamente por escrito y deberá indicar el número de horas contratadas. Los contratos que superen al menos las 10 horas semanales en computo anual podrán incluir un pacto de horas complementarias, que no podrán exceder el 60% de las horas ordinarias contratadas. La suma de las horas complementarias y las horas ordinarias contratadas no podrá exceder en ningún caso de la jornada establecida en este convenio colectivo. El pacto de horas complementarias se regulará por lo establecido en la legislación en vigor.

#### Artículo 16. *Clasificación según la función.*

El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será clasificado teniendo en cuenta:

- a) La autonomía, entendida como la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de las funciones ejecutadas.
- b) La formación, concebida como los conocimientos básicos necesarios para poder cumplir la prestación laboral pactada, la formación continua recibida, la experiencia obtenida y la dificultad en la adquisición del completo bagaje formativo y de las experiencias. La formación no será un criterio automático de clasificación profesional, sino que deberá ser tenida en cuenta conjuntamente con los demás criterios indicados, entendiéndose que la mejor formación es compatible con la cobertura de todos los puestos de trabajo.
- c) La iniciativa, referida al mayor o menor seguimiento o sujeción a directrices, pautas o normas en la ejecución de las funciones.

d) El mando, configurado como la facultad de supervisión y ordenación de tareas así como la capacidad de interpelación de las funciones ejecutadas por el grupo de trabajadores sobre el que se ejerce mando y el número de integrantes del mismo.

e) La responsabilidad, apreciada en términos de la mayor o menor autonomía en la ejecución de las funciones, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

f) La complejidad, entendida como la suma de los factores anteriores que inciden sobre las funciones desarrolladas o puesto de trabajo desempeñado.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional que posibilite la integración de todo el colectivo de trabajadores en las tareas productivas, 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, y responde al momento actual de la empresa, pero dada la evolución del mercado de trabajo en las actividades de la empresa, sería susceptible de adaptarse en un futuro a las nuevas funciones y tareas que aparezcan como consecuencia de dicho mercado, y cabría 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 exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada grupo profesional, pues todo trabajador incluido en el ámbito de este Convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le encomienden 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 un 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.

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.

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:

A efectos de desarrollar a nivel convencional el contenido del artículo 39 del E.T., los trabajadores quedarán encuadrados dentro de los grupos que a continuación se relacionan:

#### *Clasificación Profesional*

##### Grupo Profesional I:

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este Grupo realizarán tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, que no precisan formación específica, y que ocasionalmente pueden necesitar un pequeño período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios; en general, conocimientos a nivel de formación elemental básica.

Se incluyen en este Grupo profesional las antiguas categorías de Ayudante, Mozo, Peón y Distribuidor.

##### Grupo Profesional II:

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo realizarán 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 período de adaptación.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios; en general, conocimientos a nivel de formación elemental.

Se incluyen en este Grupo profesional las antiguas categorías de Auxiliar de servicios, Auxiliar técnico, Auxiliar sanitario, Auxiliar de organización, Auxiliar de mantenimiento, Auxiliar de mercancías, Auxiliar de apoyo, Auxiliar de control telefónico, Conserje, Conductor, Azafata y Ordenanza.

#### Grupo Profesional III:

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este Grupo realizarán tareas que se ejecuten bajo dependencia de encargados o de profesionales, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: Graduado escolar, graduado en ESO o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Se incluyen en este Grupo profesional las antiguas categorías de Oficial de primera, Oficial de segunda, Auxiliar administrativo, Vendedor y Telefonista.

#### Grupo Profesional IV:

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este Grupo realizarán 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.

Se incluyen en este Grupo profesional las antiguas categorías de Jefe de primera, Jefe de segunda, Encargado general y Supervisor.

#### Grupo Profesional V:

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este Grupo realizarán 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.

Se incluyen en este Grupo profesional las antiguas categorías de Subdirector, Jefe de personal o de área, Delegado provincial y Gerente.

#### Grupo Profesional VI:

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este Grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de

SERVIZOS  
www.cigservizos.org

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 equiparados por la empresa, y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Se incluyen en este Grupo profesional las antiguas categorías de Director general, Director comercial, Director administrativo y Director de personal.

#### Artículo 17. *Trabajos de superior e inferior grupo profesional.*

El trabajador que realice por razones técnicas u organizativas justificadas trabajos correspondientes a un Grupo profesional inferior al suyo y por el tiempo imprescindible para su atención, conservará el salario de su Grupo profesional. Esta situación no podrá ser superior a tres meses. La empresa evitará que la realización de trabajos de inferior nivel recaigan en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos correspondientes a un Grupo profesional inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado. Procurará la empresa que los servicios especiales, ordinariamente mejor retribuidos, sean de carácter rotativo entre los aspirantes al desempeño de los mismos.

La empresa podrá exigir a los trabajadores, en caso de necesidad, la realización de trabajos correspondientes a un grupo profesional superior, respetando siempre las titulaciones necesarias. En estos casos el trabajador tendrá derecho el salario que corresponda al Grupo profesional superior, reintegrándose a su antiguo puesto y condiciones cuando cese la causa del cambio. Estos cambios no podrán tener una duración superior a tres meses ininterrumpidos. Si el trabajador ocupara el puesto de nivel superior durante más de doce meses alternos consolidará el salario del nuevo Grupo profesional a partir de dicho momento, salvo en casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyo caso la realización de trabajos de superior Grupo se mantendrá hasta que se reincorpore a su puesto el trabajador sustituido.

## CAPÍTULO VII

### Contratación

#### Artículo 18. *Normas generales.*

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación.

Los contratos que celebra la empresa para la contratación del personal por las modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino y temporal deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo, y en especial, la mención expresa del servicio para el que se contrate, la causa de eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto, y finalmente, la duración del contrato, en los supuestos que corresponda.

## Artículo 19 *Período de prueba.*

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

El periodo de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo:

Grupo	I.	Dos meses.
Grupo	II.	Dos meses.
Grupo	III.	Dos meses.
Grupo	IV.	Dos meses.
Grupo	V.	Dos meses.
Grupo	VI.	Seis meses.
Grupo	VII.	Seis meses.

Para los contratos temporales de duración determinada por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes.

## Artículo 20. *Reconocimiento Médico y Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo.*

En cuantas materias afecten a la salud laboral en el trabajo se estará sujeto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás normativa vigente.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico, físico y/o farmacológico de especial intensidad y habitualidad, la empresa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos, facilitar el tratamiento adecuado y comprobar la aptitud del trabajador para el puesto, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

El servicio medico facilitará a cada trabajador los resultados de dichos reconocimientos.

www.cigsonrizos.org

CAPÍTULO VIII

### **Lugar de trabajo y asignación**

## Artículo 21. *Lugar de trabajo.*

Dadas las 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 en la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidades tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte público a intervalos no superiores a media hora a la entrada y salida de trabajadores. El personal de la empresa, podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de la misma localidad. Como principio general, la empresa, siempre que existan vacantes del Grupo profesional correspondiente, deberá asignarlas a aquellos trabajadores que residan más cerca del lugar del servicio y dispongan de la cualificación necesaria para las funciones concretas a desarrollar.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa.

**Artículo 22. Destacamentos.**

Se entenderá por destacamentos el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender los trabajos encomendados por la empresa.

El personal destacado tendrá derecho al percibo de salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le correspondan hasta la finalización.

Se mantendrá un orden de prioridad para estos servicios:

- 1.º Personal voluntario.
- 2.º Personal sin cargas familiares.
- 3.º Personal con cargas familiares.

**Artículo 23. Desplazamientos.**

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, donde habitualmente presta sus servicios, o cuando salga de la localidad para la que ha sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en el medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará 0,25 euros por kilómetro.

**Artículo 24. Dietas.**

El personal que por necesidades del servicio haya de estar o permanecer fuera de su localidad, entendida como tal según los términos del artículo 18 del presente Convenio, tendrá derecho a percibir una dieta, cuya cuantía y desglose es el siguiente:

- 9,42 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
- 17,38 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
- 26,04 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
- 32,65 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

**CAPÍTULO IX****Jornada, horas y vacaciones****Artículo 25. Jornada de trabajo y descanso.**

La jornada de trabajo será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo, equivalentes a una jornada mensual media de 166 horas.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

**Artículo 26. Horas extraordinarias.**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria y se compensaran con descansos o se abonarán de conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 27. Modificaciones de las condiciones de trabajo.**

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo que afecten 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 de esta Ley.

En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f), si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, y con un máximo de nueve meses.

La decisión de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo deberá ir precedida de un período de consultas duración no superior a quince días, que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados.

#### Artículo 28. *Navidad y fin de año.*

Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche (en horario de 22:00 horas a 6:00 horas) del 24 al 25 de diciembre, así como en la noche del 31 de diciembre al 1 de enero percibirán una compensación económica de 36,13 euros.

Los trabajadores que presten servicio en una de las noches no tienen obligación de trabajar la otra.

#### Artículo 29. *Vacaciones.*

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

- 1) Tendrán una duración de 31 días naturales, para todo el personal que lleva un año en la empresa.
- 2) Se abonará por el total de la tabla salarial anexa, y por los conceptos comprendidos en ella para su categoría.
- 3) Se establece un período vacacional que comprenderá los doce meses del año.
- 4) A tal fin se establece que el trabajador deberá solicitar a la empresa el periodo de disfrute vacacional por escrito con una antelación mínima de dos meses.
- 5) Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

## CAPÍTULO X

## Licencias

Artículo 30. *Licencias.*

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

- a) Matrimonio del trabajador.
- b) Nacimiento de hijo.
- c) Traslado de domicilio.
- d) Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- e) Derechos educativos generales y de la formación.
- f) Matrimonio de familiares.
- g) Bautizos.
- h) Muerte del cónyuge, ascendentes, descendientes o hermanos; de los padres, hijos o hermanos políticos e hijastros.
- i) Enfermedad grave del cónyuge, padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos o hijos políticos.

a) La licencia del trabajador por matrimonio será de 19 días, se solicitará por escrito, y si se presenta con una antelación mínima de tres meses, el trabajador podrá disfrutar continuamente la licencia por matrimonio y las vacaciones anuales. Dentro de los 10 días siguientes a su reincorporación al servicio, el trabajador deberá acreditar su matrimonio mediante certificado del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.

b) La licencia por nacimiento de hijo será de 3 días. De surgir en el parto complicaciones, se graduará como en los casos de enfermedad grave del cónyuge. Si el nacimiento se produjera accidentalmente fuera de la provincia de residencia del trabajador, esta licencia será de 4 días, prorrogable hasta 4 más, según los desplazamientos a realizar y demás circunstancias, de acuerdo con la empresa.

c) Durante 2 días por traslado de domicilio.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.

e) Para la formación personal y profesional del trabajador, por el tiempo necesario para concurrir a exámenes oficiales o que figuren en el BOE.

f) Por el matrimonio de abuelo, padres, hijos, hermanos y nietos de uno y otro cónyuge, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a 3 por desplazamiento superior a 200 km.

g) Por bautizo o primera Comunión de hijo, tendrá derecho a un día.

h) Por muerte del cónyuge, padres o hijos, la licencia será de 4 días, y si el fallecimiento ocurriera fuera de la residencia del trabajador será de 5 días. Si se trata de defunción de abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hermanos políticos, hijastros e hijos políticos, la licencia será de 2 días, ampliables a 3 cuando ocurra fuera de la residencia del trabajador a más de 200 km.

En los casos de muerte o entierro de cualquiera de los familiares antes citados, la empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia que aporte la correspondiente partida de defunción o que exhiba el libro de familia en que conste.

i) Cuando el motivo de la licencia sea por enfermedad grave del cónyuge, así como de los padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos o hijos políticos se concederán 3 días ampliables 4 por desplazamiento superior a 200 km.

En las enfermedades de familiares la empresa podrá comprobar la certeza del motivo por la organización sanitaria.

Los nacimientos de hijos se acreditarán con la partida de nacimiento del hijo o el libro de familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los diez días siguientes a la

inscripción. De no producirse el nacimiento en condiciones de viabilidad podrá exigirse al trabajador un informe firmado por el médico o matrona que hubiera asistido el caso.

Artículo 31. *Licencia de los Representantes de los Trabajadores.*

Para quienes ostentan cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes. La reserva de horas legalmente establecidas será computada anualmente a petición escrita de los Comités o Delegados por jornada real de trabajo durante el primer trimestre del año.

Se deberán notificar y justificar las ausencias, con una antelación mínima de 24 horas. Notificada la ausencia cumpliendo el plazo antes mencionado de 24 horas, la empresa estará obligada a conceder el correspondiente permiso.

Las funciones del delegado Sindical, así como su representación, serán las configuradas en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

A petición escrita durante el primer trimestre del año de los Comités de Empresa o delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes legales de los trabajadores que así lo desean en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Artículo 32. *Excedencia.*

a) Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar, y remunerar el trabajo, dando derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad durante su vigencia. Se concederá por la designación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Voluntaria: Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad mínima en la empresa de un año. La duración podrá ser por un plazo no menor a los cuatro meses y no mayor a los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador. Esta deberá solicitarse con una antelación mínima de 15 días naturales. La falta de este preaviso supondrá el descuento correspondiente a los días de defecto en la liquidación que perciba el solicitante.

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

El trabajador que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del periodo de excedencia, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos. El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su grupo profesional, si no existiera vacante en su grupo profesional y sí en otro inferior, el trabajador podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su grupo profesional.

c) Por nacimiento o adopción de un hijo y por un periodo no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo establecido en la Ley 4/95, de 23 de marzo, de regulación del permiso parental y por maternidad. El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia, conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrán fin al que viniera disfrutando.

d) Cargos Sindicales de ámbito provincial o superior: A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia voluntaria, sin derecho a percibir retribución alguna. Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostentes cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, licencias, etc.. previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

e) Enfermedad o Accidente: Una vez transcurrido el período de Incapacidad Temporal y por todo el tiempo en el que el trabajador permanezca en situación de invalidez provisional hasta resolución del INSS sobre calificación o no de invalidez.

Artículo 33. *Permisos sin Sueldo y Traslado Voluntario.*

Los trabajadores que lleven como mínimo dos años en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo, previo informe de los representantes de los trabajadores. Estos permisos no serán superiores a 15 días naturales. La empresa dará de baja al trabajador durante la vigencia concreta de estos permisos.

Cuando un trabajador solicite el traslado voluntario a otra localidad, siempre que exista una vacante en su misma categoría, la empresa se compromete a realizar un estudio pormenorizado de la problemática de cada caso, intentando solucionarlo en un plazo mínimo.

No se podrá solicitar nuevo traslado hasta transcurridos 5 años, quedando la empresa obligada a informar a los representantes de los trabajadores sobre las resoluciones adoptadas en cada una de las solicitudes presentadas en un plazo no superior a un mes.

## CAPÍTULO XI

### Faltas y sanciones

Artículo 34. *Faltas y sanciones.*

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

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

Artículo 35. *Faltas leves.*

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, personal público y así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.
3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivo, salvo que se pueda demostrar la imposibilidad de hacerlo.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
6. 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.
7. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.
8. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., de manera ocasional.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

## Artículo 36. *Faltas graves.*

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. 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.
4. 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, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
5. El empleo de tiempo, uniforme, materiales, útiles, maquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
6. El hacer desaparecer uniformes y útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
7. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intención de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.
8. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la Empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.
9. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que fecha como otros como a este último.
10. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
11. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo, o la ostentación innecesaria del mismo.

## Artículo 37. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.
2. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.
3. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas de cuyos o instalaciones se realicen las prestaciones de los servicios.
4. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación de los mismos.
5. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, así como la imprudencia en acto de servicio.
6. Abuso de autoridad.
7. Competencia ilícita.
8. Acoso sexual.
9. Obstaculizar el ejercicio de las libertades publicas y los Derechos Sindicales reconocidos.
10. Los malos tratos de palabra u obra o enfrentamientos físicos con los compañeros de superior o inferior categoría, provocar o participar frecuentemente en riñas, pendencias o altercados en los centros de trabajo.
11. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el periodo de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

12. 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.

13. 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.

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

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

16. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

17. Originar riñas y pependencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.

18. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro de la jornada laboral

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

20. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

21. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para si o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones.

#### Artículo 38. Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de sueldo de uno a quince días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

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

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

#### Artículo 39. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 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 40. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Siempre que se demuestre tal abuso, será considerada como falta muy grave. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de una semana.

## CAPÍTULO XII

### Prestaciones sociales

#### Artículo 41. *Acumulación del permiso de lactancia.*

El permiso de lactancia, en observancia de lo indicado en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, a criterio de las interesadas o interesados, por su acumulación, en cuyo caso se pasaría a sustituir el disfrute del permiso de lactancia por un permiso de 20 días de forma continuada al descanso maternal.

Esta opción deberá ser solicitada por los interesados, en su caso, con una antelación de 15 días a la finalización del descanso maternal.

#### Artículo 42. *Prestaciones sociales.*

a) Póliza de seguro de accidentes:

La empresa suscribirá una Póliza de Seguro Colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 26.444,53 euros por muerte y 33.882,06 euros por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidentes sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículos de motor. Su efecto cubrirá las 24 horas del día 1 de enero y estará en vigor durante todo el año.

Los capitales entraran en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio Colectivo.

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

b) Protección a la maternidad:

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

#### Artículo 43: *Compensación en los supuestos de Incapacidad Temporal.*

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral será del 100% de la tabla de retribuciones del Anexo Salarial, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. En el caso de que la prestación reglamentaria de la Seguridad Social sea mayor, se percibirá esta.

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral: La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: se cobrará el 100% de la base de cotización, desde la fecha de hospitalización, durante 60 días máximo, aunque parte de dichos días esté hospitalizado y otra no, y en el período de recuperación o postoperatorio, pero siempre que siga de baja.

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

La empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador alegado para justificar la inasistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo del personal médico propio o contratado. La negativa del trabajador a someterse al mismo determinará la suspensión de los derechos económicos derivados de la situación.

## CAPÍTULO XIII

### Derechos sindicales

#### Artículo 44. *Derechos sindicales.*

La empresa descontará en la nómina mensual de los trabajadores, y a petición de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

Se estará a lo establecido en la Ley sobre derecho de información a los representantes legales de los trabajadores.

Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa los representantes de los trabajadores tienen los siguientes derechos:

- a) Libertad de opinión y expresión.
- b) Libertas de publicación y distribución.
- c) Derecho a un tablón de anuncios.
- d) Derecho al uso de un local adecuado.
- e) Derecho a un crédito de horas retribuidas para poder ejercer sus funciones.

#### 1. Derecho horario.

Las horas que correspondan a los Delegados de Personal o miembros de Comités de Empresa de una misma Central Sindical podrán acumularse mediante petición escrita en el primer trimestre del año. De este modo, resultaría que uno o varios de los representantes podrían quedar «liberado» de la obligación de trabajar, pero manteniendo su derecho al salario. Una sola vez al año y dos meses antes de comenzar el año se pactarán los liberados así como las acumulaciones.

#### 2. Preaviso y justificación.

Cuando se vaya a utilizar el crédito horario será obligatorio preavisar con antelación mínima de 24 horas.

#### 3. Garantías de la actuación de la Representación de los Trabajadores:

- a) Estabilidad en el empleo y prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica.
- b) Prioridad de permanencia de sus puestos de trabajo en caso de traslados o desplazamientos.
- c) No ser discriminados por ser representantes de los trabajadores.

## CAPÍTULO XIV

### Retribuciones

#### Artículo 45. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el anexo de las tablas de retribución y corresponde a la jornada ordinaria de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su salario devengado hasta la fecha de su solicitud, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud del mismo.

Artículo 46. *Estructura salarial.*

- A) Salario base.
- B) Complementos:
  - b.1) Antigüedad.
  - b.2) Personal:
    - Plus salarial convenio 2014.
  - b.3) De puesto de trabajo:
    - Plus de Responsable o Coordinador.
    - Plus de trabajo nocturno.
  - b.4) De Cantidad o calidad de trabajo.
    - Horas extraordinarias.
  - b.5) De vencimiento superior al mes:
    - Paga de navidad.
    - Paga de verano.
  - b.6) Indemnizaciones o suplidos:
    - Plus de transporte y distancia.
    - Plus suplidos convenio 2014.
- A) Salario base:

Se entenderá por la retribución correspondiente, en cada una de los grupos profesionales, a una actividad normal, durante la jornada fijada en este Convenio Colectivo. El salario base se entenderá siempre referido a la jornada ordinaria establecida en este Convenio Colectivo. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo será divisible por horas, abonándose el que corresponda de forma proporcional.

- B) Complementos.
  - b.1) Antigüedad:

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán, además de su sueldo establecido, de aumentos por año de servicio. Estos aumentos consistirán en quinquenios, cuyos importes se detallan en la tabla anexo correspondiente, comenzándose a devengar desde el mes en que se cumple el quinquenio.

- b.2) Personal: Plus salarial convenio 2014:

Corresponde a la diferencia entre el total por conceptos salariales según el convenio colectivo en vigor hasta 31 de diciembre de 2013 y el total por conceptos salariales según la tabla anexa. Tiene la naturaleza de complemento personal.

- b.3) Puesto de trabajo:

- 1. Plus de Responsable o Coordinador:

Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su actividad, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos, reflejando las anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Supervisor u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

El personal que ejerza las funciones de responsable o coordinador percibirá un plus por tal concepto, de un 10 por ciento del salario base correspondiente establecido en este Convenio, en tanto las tenga asignadas y las realice.

2. Plus de nocturnidad.

Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente. Si las horas trabajadas en jornada nocturna excedieran de cuatro se abonará el plus correspondiente a la jornada trabajada, con un máximo de ocho horas. El importe de la hora nocturna será de 0,53 euros.

b.4) De cantidad o calidad de trabajo.

1. Horas extraordinarias:

Se estará a lo establecido en el presente Convenio Colectivo y en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

b.5) De vencimiento superior al mes.

1. Paga de junio:

Se devengará del 1 de julio al 30 de junio. El pago se realizará entre el 15 y el 30 de junio, siendo el importe el salario base más antigüedad más plus de actividad.

2. Paga de navidad:

Se devengará del 1 de enero al 31 de diciembre. El pago se realizará entre el 15 y el 30 de diciembre, siendo el importe del salario base más antigüedad más plus actividad.

b.6) Indemnizaciones o suplidos.

1. Plus de transporte y distancia.

Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio al centro de trabajo y su regreso, siendo el importe proporcional a la jornada establecida en el contrato del trabajador. Se abonará en 12 mensualidades.

2. Plus suplidos convenio 2014.

Corresponde a la diferencia entre el total por plus transporte y plus vestuario según el convenio colectivo en vigor hasta 31 de diciembre de 2013 y el total por dichos conceptos según la tabla anexa. Tiene naturaleza extrasalarial o compensatoria.

Artículo 47. *Cuantía de las retribuciones.*

Las retribuciones durante la vigencia de este convenio serán las establecidas en el Anexo I Salarial.

Para aquellos trabajadores cuyo salario actual sea superior al establecido en las tablas anexas, se crean dos nuevos conceptos:

a) Plus salarial convenio 2014: Corresponde a la diferencia entre el total anual por conceptos salariales según el convenio colectivo en vigor hasta 31 de diciembre de 2013 y el total anual por conceptos salariales según la tabla anexa. Como se establece en este convenio, este complemento tiene naturaleza de complemento personal y se abonará en 12 mensualidades.

b) Plus suplidos convenio 2014: Corresponde a la diferencia entre el total anual por plus transporte y plus vestuario según el convenio colectivo en vigor hasta 31 de diciembre

de 2013 y el total anual por dichos conceptos según la tabla anexa. Como se establece en este convenio, este complemento extrasalarial tiene naturaleza de complemento «ad personam» y se abonará en 12 mensualidades.

## CAPÍTULO XV

### Varios

#### Artículo 48. *Vestuario.*

Se consideran uniformes y distintivos las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes de la empresa, a fin de que estos puedan reconocer su cargo y cometido durante el servicio.

La empresa facilitará cada dos años al personal operativo que lo solicite las siguientes prendas:

- Tres camisas de verano o polos.
- Tres camisas de invierno o polos.
- Dos corbatas, en caso de dotar de camisa.
- Dos pantalones o faldas de invierno.
- Dos pantalones o faldas de verano.
- Dos pares de zapatos.
- Un anorak (cuando sea necesario).
- Un cinturón.
- Dos jerséis.

La empresa, de acuerdo con los Comités de Seguridad y Salud Laboral, podrá suprimir, sustituir o ampliar las anteriores prendas para adaptarlas a las condiciones concretas de prestación de los servicios.

Asimismo, se facilitará, en caso de servicios especiales o exteriores, las prendas que se consideren necesarias. La empresa, de acuerdo con los Comités de Seguridad y Salud Laboral adoptará las medidas tendentes a mejorar las prendas de vestuario.

#### Artículo 49. *Igualdad.*

La igualdad entre géneros es un principio universal reconocido en el ordenamiento jurídico español. El Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, la Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, el artículo 14 de la Constitución Española y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres determinan la obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, debiéndose adoptar, con esta finalidad, las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociarse entre las empresas y los representantes legales de los trabajadores.

La empresa y los trabajadores se reafirman en su compromiso para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad, así como de cumplir con lo establecido por la Ley de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Positivamente, la aportación que el empleo femenino proporciona al mercado laboral, y por ello la mejora de la presencia de las mujeres, tanto cuantitativa como cualitativamente, en la empresa puede considerarse un beneficio para la misma y un objetivo a conseguir.

Conseguir la igualdad real supone no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo, sino también conseguir la igualdad real entre mujeres y hombres en el acceso a la empresa, la contratación, promoción profesional, retribución, la conciliación de la vida laboral y personal y en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

El plan de igualdad de la empresa:

- Afecta a la totalidad de la plantilla, mujeres y hombres.
- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad, lo que implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa, en todas sus políticas y niveles de gestión.
  - Ha de ser preventivo, eliminando cualquier posibilidad de discriminación por razón de sexo.
  - Ha de ser dinámico y abierto a cambios en función de las necesidades detectadas en la puesta en marcha o en el seguimiento que se realicen de las acciones
  - Debe incluir el compromiso de la empresa de garantizar los recursos humanos y materiales necesarios para su implementación, seguimiento y evaluación.
  - Regulará la comisión de igualdad, cuya composición será paritaria y que como mínimo se reunirá anualmente para elaborar un informe sobre evaluación de la situación, valorando el alcance y efectividad de las medidas adoptadas y ajustando la estrategia y acciones concretas del periodo siguiente.
  - Tendrá como objetivos principales:
    1. Integrar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa.
    2. Integrar la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
    3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas de la plantilla.
    4. Incluirá al menos los siguientes ejes de acción:
      - a) Acceso al empleo.
      - b) Promoción en el empleo.
      - c) Formación.
      - d) Conciliación.
      - e) Prevención del acoso.
      - f) Imagen igualitaria de la empresa.

#### Artículo 50. Protocolo de actuación en materia de acoso.

Conscientes de la necesidad de proteger los derechos fundamentales de la persona y especialmente su dignidad en el ámbito laboral, se reconoce la necesidad de prevenir y erradicar todos aquellos comportamientos y factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

Por ello, las partes suscriben el presente Protocolo, cuyo objeto es el establecimiento de compromisos en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como el establecimiento de un procedimiento interno, sumario y rodeado de las garantías de confidencialidad que la materia exige, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución dentro de la empresa.

#### I. Principios generales

1.1 En el convencimiento de que toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno en el ámbito laboral, las partes firmantes se obligan en sus actuaciones a propiciar las garantías que faciliten aquél, con el fin de crear un entorno laboral exento de todo tipo de acoso.

1.2 Las partes firmantes reconocen que los comportamientos que puedan entrañar acoso son perjudiciales, no solamente para las personas directamente afectadas, sino también para el entorno global de la empresa, y son conscientes de que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma sumaria por los cauces previstos en este Protocolo.

I.3 Las partes firmantes aceptan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

I.4 Las partes firmantes reconocen el interés de adoptar procedimientos de mediación alternativos para solventar conflictos en materia de acoso, procedimientos que no sustituyen, interrumpen, ni amplían los plazos para las reclamaciones y recursos establecidos en la normativa vigente, quedando suspendidos los procedimientos previstos en el presente Protocolo en el mismo momento en que se tenga noticia de la apertura de procedimientos administrativos disciplinarios, demandas o querellas ante la jurisdicción competente.

## II. Definiciones

II.1 A efectos del presente Protocolo, la expresión «persona protegida» se refiere a las personas amparadas por el mismo e incluye a todo el personal que preste sus servicios en la empresa.

Incluye a cualquier persona que se haya encontrado en alguna de las situaciones descritas en los párrafos anteriores que alegue que su relación con la empresa llegó a su término debido a una situación de acoso, y que invoque el presente Protocolo en un plazo máximo de un mes desde la fecha en que concluyó dicha relación, salvo los supuestos en los que dicho término sea debido a la llegada de la fecha de finalización del contrato o a cualquier otra de las causas previstas en el momento de la firma del mismo.

II.2 La expresión «acoso» alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una reiteración y sistematicidad, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

La expresión «acoso» incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien estas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:

A) Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a una persona protegida, con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.

B) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.

C) Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de carácter sexual no consentido, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso o la humillación del trabajador por razón de su sexo.

D) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su función representativa en la Universidad.

## III. Prevención

III.1 El presente Protocolo será difundido por las partes firmantes entre las personas protegidas, encontrándose disponible en la intranet de la empresa.

III.2 A fin de realizar el seguimiento y la evaluación del presente Protocolo, la Comisión de Igualdad realizará encuestas y estudios anónimos, con el fin de evaluar la naturaleza y frecuencia de los casos de acoso, haciéndose pública la información y los datos recogidos.

III.3 La empresa velará por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas que eviten el acoso, así como por el diseño y la planificación de políticas y programas de formación adaptados al efecto.

#### IV. *Proceso de resolución acordada en materia de acoso*

IV.1 Las personas protegidas que consideren que están siendo objeto de acoso deberán intentar la resolución acordada mediante el diálogo con el individuo o grupo de que se trate.

IV.2 Para iniciar este Protocolo, la persona protegida deberá presentar escrito de queja ante la Comisión de Igualdad, la cual le facilitará información sobre el desarrollo del procedimiento y le remitirá, en su caso, al departamento de Recursos Humanos para que pueda facilitarle asesoramiento en relación con el proceso de resolución acordada iniciado.

En el desarrollo de estas funciones, la Comisión de Igualdad podrá contar con el apoyo de la asesoría jurídica así como de los profesionales y expertos en la materia que considere necesario.

IV.3 La Comisión de Igualdad informará al Departamento de Recursos Humanos, del inicio del proceso de resolución acordada en materia de acoso.

IV.4 La Comisión de igualdad propiciará sendas reuniones entre las partes implicadas, así como, cuando sea posible y aconsejable, un careo entre las mismas con objeto de intentar la solución del caso a través del diálogo con la mediación de otros expertos en la materia que hayan sido requeridos para ello por parte de la Comisión de Igualdad.

A esta reunión deberán acudir, siempre que sean requeridos para ello, los responsables de los Departamentos afectados o, en su caso, los inmediatos superiores de los mismos.

Las partes implicadas podrán acudir a esta reunión acompañados de un integrante de la plantilla de la empresa, sea o no representante de los trabajadores, previa comunicación a la Comisión de Igualdad.

IV.5 La reunión deberá producirse en un plazo breve, que no superará los 15 días hábiles desde la formulación de la queja. Si la persona protegida considera que se prolonga innecesariamente o no queda satisfecha con la propuesta de solución alcanzada, podrá acudir a cualquier otra de las posibilidades previstas en este Protocolo.

IV.6 Celebrada la reunión, los expertos en la materia que hayan sido requeridos para intervenir por parte de la Comisión de Igualdad deberán remitir a las partes implicadas un informe de diagnóstico de la situación que contendrá una propuesta de solución, y al que deberán contestar en el plazo máximo de 5 días hábiles.

Una vez contestado por las partes implicadas, los expertos que hayan sido requeridos para intervenir deberán remitir el informe de diagnóstico de la situación a la Comisión de Igualdad, indicando si se ha alcanzado una solución y, en su caso, los términos de la misma.

La Comisión de Igualdad comunicará a las partes implicadas la conclusión del proceso de resolución acordada descrito, reflejando, en su caso, los términos del acuerdo alcanzado.

IV.7 Al término del proceso descrito, las personas protegidas que lo consideren necesario podrán solicitar a la empresa la adopción de la medida cautelar, consistente en el cese inmediato del trabajo junto a la persona o personas referidas en el escrito de queja. Esta medida podrá ser revocada si desaparecieran las circunstancias que la motivaron.

La asunción o revocación de esta medida cautelar requerirá informe previo del Jefe del Departamento afectado o, en su caso, del inmediato superior, sin que pueda conllevar ningún tipo de represalia o trato desfavorable alguno.

#### V. Disposiciones adicionales

V.1 Si advirtiera delito, la Comisión de Igualdad suspenderá el procedimiento notificándolo a las partes y a la Dirección de Recursos Humanos.

V.2 Toda la información relativa a quejas en materia de acoso se tratará de modo que se proteja el derecho a la intimidad de las partes implicadas.

V.3 El inicio del procedimiento establecido en el presente Protocolo no interrumpe ni amplía los plazos de las reclamaciones y los recursos establecidos en la normativa vigente.

V.4 Sin perjuicio de cuantas medidas cautelares puedan adoptarse, la presentación de una acción en vía judicial dejará en suspenso el procedimiento que se contempla en el presente Protocolo.

#### Artículo 51. *Protección contra la violencia de género.*

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 que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

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

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

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

En el supuesto de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, el período 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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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 de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo en los términos establecidos en este Convenio Colectivo o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la Ley 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

#### Artículo 52. *Inaplicación de las condiciones de trabajo en determinadas materias.*

El presente convenio colectivo es de obligación para empresa y los trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y Trabajadoras a inaplicar las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio siempre de

conformidad y con respeto a lo establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en este Convenio, las partes firmantes se someten al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) firmado el 7 de febrero de 2012 (BOE n.º 46, de 23 de febrero de 2012), para la resolución de los conflictos colectivos que se susciten, siempre que estos conflictos sean de ámbito estatal.

#### Disposición adicional I.

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 forma que no se complementará con otros Convenios Colectivos ni Ordenanzas Laborales.

#### Disposición adicional II.

Ambas partes acuerdan que durante la vigencia del Convenio, en caso de que el salario mínimo interprofesional sea superior al salario base establecido para los distintos Grupos Profesionales, se incrementará ésta hasta la cuantía mínima fijada para el salario mínimo interprofesional, con adecuación del resto de los conceptos retributivos, al objeto de que en cómputo anual, la suma de todos los conceptos sea la prevista en el Convenio.

### ANEXO I

#### Tablas salariales

	S. Base (euros)	P. Tpte. (euros <sup>9</sup> )	Total (euros)	Quinquenios (euros)
Grupo profesional I . . . . .	650,00	20,00	670,00	16.53
Grupo profesional II . . . . .	658,79	20,00	678,79	17.53
Grupo profesional III . . . . .	687,51	20,00	707,51	25.81
Grupo profesional IV . . . . .	836,92	20,00	856,92	33.08
Grupo profesional V . . . . .	1.018,29	20,00	1.038,29	40.24
Grupo profesional VI . . . . .	1.250,03	20,00	1.270,03	49.40