

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo, para los años 2020-2022, para el Centro de Trabajo de Puertollano (Ciudad Real), de la empresa Acciona multiservicios, S.A., presentado a través de medios electrónicos con fecha 11 de marzo de 2020, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D^a. Eva Maria González Rubio, autorizada por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por representantes de la parte empresarial y por parte social a través del Comité de Empresa; y en virtud de requerimiento efectuado por esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, la posterior remisión del texto del Convenio Colectivo, subsanando los defectos detectados en su redacción, presentado a través del REGCON el 29 de julio de 2020; de conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. del 12 de junio), el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo

Esta Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo.

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del texto del Convenio Colectivo, para los años 2020-2022, para el centro de Trabajo de Puertollano (Ciudad Real), de la empresa Acciona Multiservicios, S.A., en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13101691012020, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA ACCIONA MULTISERVICIOS, S.A.

Capítulo I. Ámbito de actuación.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa Acciona Multiservicios S.A. y sus trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo sito en calle Ucrania, 4 - 13.500, Ciudad Real-Puertollano, correspondiente a las instalaciones de la empresa Jamos Arroyo S.L.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Este Convenio ha sido redactado, de común acuerdo, en el marco de la Comisión Negociadora, integrada por el Comité de Empresa y la Representación de la Dirección de la Empresa.

Queda expresamente excluido todo el personal con responsabilidades de Dirección y Gestión de la Empresa.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El ámbito territorial del presente Convenio Colectivo de Empresa será de aplicación exclusivamente al centro de trabajo sito en calle Ucrania, 4, 13500, Ciudad Real-Puertollano correspondiente a las instalaciones de la empresa Jamones Arroyo, S.L.

Artículo 3. Ámbito funcional y personal.

1. El presente Convenio Colectivo será de aplicación exclusiva para la totalidad del personal de la empresa Acciona Multiservicios S.A. que presta sus servicios en el centro de trabajo sito en Calle Ucrania, 4, 13500, Ciudad Real-Puertollano, correspondiente a las instalaciones de la empresa Jamones Arroyo, S.L.

2. Las partes manifiestan expresamente que el presente Convenio Colectivo viene referido a los trabajadores adscritos a la actividad solicitada por la empresa Jamones Arroyo dando sus servicios de apoyo a la producción en las instalaciones del centro de trabajo en Puertollano sito en Calle Ucrania, 4, 13500, Ciudad Real-Puertollano, en las instalaciones de la empresa de Jamones Arroyo, S.L.

3. Del mismo modo las partes pactan que en caso de que entrara en vigor un Convenio Colectivo Sectorial de ámbito superior al de este Centro que regule el mismo ámbito personal y funcional, produciéndose de esta manera una concurrencia entre ambas normas, el presente texto se adecuará al nuevo Convenio Sectorial que le corresponda atendiendo a sus funciones prevalentes del trabajo desarrollado, manteniendo los trabajadores afectados todas las condiciones que mediante este Convenio de Empresa para el centro de trabajo sito en calle Ucrania, 4, 13500, Ciudad Real-Puertollano correspondiente a las instalaciones de la empresa Jamones Arroyo, S.L., hubieran sido mejoradas respecto al nuevo en calidad "ad personam" fijando de esta manera una concurrencia no conflictiva.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2020 y finalizando su vigencia el día 31 de diciembre 2022.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

La denuncia del presente Convenio Colectivo será efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con la legislación ordinaria, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión, durante el trimestre previo a la finalización de la vigencia del mismo; si no existiera denuncia previa, el convenio quedará prorrogado tácitamente por años naturales. De la denuncia efectuada conforme al párrafo anterior, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman o constituyen un todo orgánico indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En consecuencia, la anulación, total o parcial, por la Jurisdicción competente o en su caso, por la Autoridad Laboral, o por cualquier norma de rango Estatal que pudiera derogar su eficacia, de todas o cualquiera de sus cláusulas determinará la nulidad o inaplicación radical de la to-

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

talidad del Convenio, que dará lugar a la obligación de renegociar el pacto en su conjunto en el plazo de 1 mes desde la firmeza de la sentencia o resolución o norma que determine aquélla, salvo que las partes negociadoras pacten otra cosa expresamente por entender que alguna cláusula pueda ser negociada parcialmente por no afectar al equilibrio económico del convenio.

Artículo 7. Compensación, Absorción, Garantía «Ad Personam».

Las condiciones salariales que se establezcan por encima, a partir de la entrada en vigor del presente convenio, serán compensables y absorbibles. La compensación y/o absorción operará solo entre conceptos salariales entre sí, cualquiera que sea su naturaleza, o entre conceptos extra salariales entre sí, también cualquiera que sea su naturaleza.

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

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Para resolver cuantas cuestiones pudieran surgir sobre la interpretación y la aplicación de este Convenio, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por 2 Representantes de la Parte Social y 2 de la Empresa.

En caso de existir conflictos sobre la interpretación del presente Convenio o de cualquiera de sus artículos, cláusulas o disposiciones, será preceptivo someter controversia a la Comisión Paritaria con carácter previo al ejercicio de acciones ante los Tribunales de Justicia.

El sometimiento se realizará mediante la remisión de escrito a sus miembros en el cual se recogerá la cuestión objeto de la controversia y la solicitud de emisión de informe.

Recibida la solicitud, la Comisión Paritaria deberá reunirse dentro de los diez días hábiles siguientes a la elaboración del informe, el cual deberá ser emitido dentro del plazo de los cinco días hábiles siguientes en las oficinas de la Empresa sita en Avenida de los Rosales 42, 28021, Madrid.

En caso de que el informe recoja el acuerdo de la Comisión Paritaria el mismo será vinculante para las partes.

En caso de desacuerdo, o de no haberse podido emitir informe por falta de quórum quedará expedita la vía judicial.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría simple del total de sus componentes.

La Comisión Paritaria tendrá las funciones específicas siguientes:

a) Interpretación del presente Convenio en cuantos litigios pudieran darse, que podrán solicitar los trabajadores/ras vinculados al mismo a través de sus representantes y/o cualquiera de las partes firmantes.

b) Seguimiento del cumplimiento de lo pactado, sin perjuicio de las competencias atribuidas a Organismos o Autoridades Públicas.

c) Resolución de las mediaciones que las partes puedan someter a su interpretación, respecto a las normas del presente Convenio, sin perjuicio de las atribuciones contenidas en el R.D. Ley 5/1979 del 25 de enero y normas concordantes.

Todas estas funciones se entienden sin menoscabo, impedimento u obstrucción de las que por Ley corresponden a las Autoridades Administrativas y Judiciales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Los gastos de desplazamiento de los miembros de la Comisión Paritaria cuando tengan que desplazarse de una provincia a otra, serán a cargo de la empresa.

d) En caso de desacuerdo durante el período de consultas para la inaplicación de lo dispuesto en el presente Convenio, en relación con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse. En caso de que la Comisión Paritaria no alcanzase un acuerdo al respecto, las partes deberán someter la discrepancia al proceso de mediación, y en su caso de arbitraje voluntario, ante el Servicio de Mediación correspondiente en los términos que establece el V ASAC.

Artículo 9. Solución extrajudicial de conflictos.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria, como otras que surjan con las RLT del centro y previa a cualquier acción de conflicto, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Organismo de Mediación de Conflictos de la Comunidad Autónoma.

Capítulo II. Organización y prestación del trabajo.

Artículo 10. Organización, dirección y control del trabajo.

1. La organización del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la empresa. La organización del trabajo comprende, a título ejemplificativo, las siguientes facultades: La movilidad y redistribución del personal en la empresa típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo que vengan exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas, siempre dentro de los límites establecidos en las disposiciones legales y respetando los plazos y formalidades establecidos en las mismas; la asignación de lugares de trabajo, jornadas, horarios y turnos de trabajo que vengan exigidos o sean convenientes a las necesidades organizativas y productivas del cliente Jamones Arroyo, S.L. siempre dentro de los límites establecidos en las disposiciones legales y respetando los plazos y formalidades establecidos en las mismas, con respeto en todo caso al grupo profesional del trabajador afectado.

2. El trabajador se sujetará a las normas específicas de organización del trabajo que para la prestación de cada servicio concreto la empresa determine, dentro del ámbito funcional establecido. El trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue, dada la facultad exclusiva de la dirección de la empresa en la organización y control del trabajo. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo, y debe aceptar las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto por los usos y costumbres. Ambas partes se someterán en sus prestaciones a las exigencias de la buena fe.

3. Los trabajadores tendrán la obligación de cumplir estrictamente los horarios fijados por la Empresa a través de los cuadrantes de trabajo, elaborados en cada momento con sujeción a la normativa laboral vigente, entendiéndose el inicio en el momento en que el trabajador esta es su puesto con la ropa y equipo de trabajo correspondiente.

4. El personal que por cualquier motivo no pueda acudir a trabajar, deberá ponerlo en conocimiento de la Empresa a la mayor brevedad posible y con anterioridad a la jornada laboral, justificando el motivo, para que ésta pueda mantener el servicio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

5. En caso de que surja la necesidad de modificar sustancialmente las condiciones de trabajo, se respetara en todo caso los procedimientos de carácter colectivo que pudieran producirse.

Artículo 11. Lugar de trabajo.

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

Artículo 12. Poder de dirección y nuevas tecnologías.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana y teniendo en cuenta la capacidad real de los trabajadores discapacitados, en su caso, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado de cualquiera de los recursos informáticos puestos por el empleador a su disposición -acceso a internet, móvil, correo electrónico, ordenador, etc.- la empresa realizará las comprobaciones oportunas y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del 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 respeto a la dignidad e intimidad del empleado.

Artículo. 13. Clasificación profesional.

Los grupos profesionales consignados en el presente Convenio son meramente enunciativos, no limitativos y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los grupos enumerados si la necesidad y el volumen de la Empresa no lo requiere.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los cometidos propios de su competencia profesional, y sin menoscabo de su dignidad profesional, todo ello en consonancia con la evolución del sector de las actividades en la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales.

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, las Empresas podrán encomendar a los trabajadores cualesquiera funciones y/o actividades de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

Artículo 14. Grupos Profesionales.

I. Grupo Profesional 1.

Criterios generales: Se incluyen las tareas de operarios de producción, que son los que participan directamente en el proceso de producción, manejan las herramientas específicas y necesarias para lograr la transformación del producto. Estás por norma general son las que se realizan con un alto grado de dependencia y supervisión necesitando preferentemente esfuerzo físico.

Formación: La formación para este grupo profesional es de carácter básico, sin formación profesional específica reglada necesaria. Se necesita un adiestramiento en el puesto de trabajo y en los procesos, pero siempre de carácter poco complejo. La titulación, de darse, será equivalente a Graduado Escolar o similar.

Actividades y tareas: En este nivel profesional, se incluyen las siguientes actividades y tareas a título enunciativo y no limitativo:

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

- Actividades normales de envasado, encajado, embolsado y etiquetaje.
- Actividades de manipulación, carga y descarga, reposición de mercancías, o cualquier otro movimiento interno relativo a la producción realizado manualmente o mediante máquinas de manejo sencillo-carretillas, apilador, transpaleta, etc.
- Control de existencias en almacenes y almacenamiento de todo tipo de mercancías (materia prima envasada, material auxiliar, producto terminado, etc.) excluidas las actividades sometidas a legislación especial.
- Actividades propias de peón, aprendiz, etc., esto es tareas concretas que no supongan un trabajo calificado de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un superior colabore en funciones propias de este bajo su responsabilidad.
- Auxiliares en general: auxiliar de línea de producción, auxiliar de almacén, oficina y caja.
- Intervención en operaciones con materias primas, mercancías manufacturadas y suministros.
- Cumplimentación de partes de trabajo y cheques del estado de los mismos.
- Actividades de manipulación de maquinaria que no requieren intervención directa en modificaciones de las mismas, únicamente montaje de formatos, encendidos y apagados y selección de programas.
- Revisión de defectos, taras y pesajes de material producido.
- Reposición de material auxiliar y útiles de equipos y maquinaria utilizados.

II. Grupo Profesional 2.

Criterios generales: Se incluyen las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo procesos y métodos de trabajo precisos, con exigencia de conocimiento profesionales de carácter elemental, y con aptitudes prácticas, pero estando limitada su responsabilidad por una supervisión directa o por sistema establecido.

Formación: Formación profesional nivel técnico o equivalente o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión complementada con conocimientos y experiencias adquiridas en el trabajo.

Actividades y tareas: En este nivel profesional, se incluyen las siguientes actividades y tareas a título enunciativo y no limitativo:

- Trabajos de preparación de los productos, verificación de calidad de los productos manufacturados y resolución de incidencias.
- Tareas menores de mantenimiento y reparación.
- Manipulación de máquinas de control y análisis, discriminador de peso, detector de metales, envasado y/acondicionado y parámetros dentro del margen operativo asociado al operario de producción etc.
- Tareas de transporte y paletización.
- Atención, reposición y mantenimiento de equipos, maquinaria y dispensadores de los productos mencionados.
- Tareas de lectura, control y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación.
- Ensamblaje de materiales.
- Actividades de coordinación de trabajos y tareas, coordinando los distintos equipos de personal disponible en cada turno dentro de una misma sección.
- Registro de datos en informes de producción, de incidencias y control de trazabilidad de los productos realizados.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

III. Grupo profesional 3.

Criterios generales: Se incluyen las tareas y trabajos de ejecución autónoma que exigen hábito e iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo su supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo tener además la responsabilidad de un equipo de un número no inferior a 3 trabajadores a su cargo.

Formación: Titulación grado medio o formación profesional superior equivalente o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión complementada con conocimientos y experiencias adquiridas en el trabajo.

Actividades y tareas: En este nivel profesional, se incluyen las siguientes actividades y tareas a título enunciativo y no limitativo:

- Trabajos y tareas desarrollados con alto grado de iniciativa y responsabilidad, y de forma manual o mecanizada, tales como creación de programas, cálculos, reportes técnicos, mantenimiento preventivo de las máquinas a su cargo, confección de partes, transcripciones de listados, presupuestos, redacción de correspondencia, informes, liquidaciones, estadísticas, entrega de vestuarios, confección de pedidos, pagos, atención telefónica a clientes o personal, etc.

- Tareas comprendidas en una profesión y oficio para cuyo desempeño se requiere la obtención del correspondiente título de formación profesional de grado superior, o los conocimientos adquiridos a través de su ejercicio con capacidad para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo y orientando, a su vez, a otros trabajadores/as.

- Tareas que implican la responsabilidad del correcto funcionamiento de un turno o de una unidad de producción bajo su control.

- Actividades y tareas de asesoramiento técnico, estratégico y operativo, con supervisión y control, informando y recomendando criterios de actuación al respectivo jefe o supervisor. Elaboración de documentos de iniciativas, control y resolución de incidencias relativas a su sección, registros de actuaciones, asignación de labores a sus operarios etc.

Capítulo III. Contratación, período prueba, ceses.

Artículo 15. Contratación.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales, sobre tipología, naturaleza, modalidad y clases de contratos, vigentes en cada momento.

Artículo 16. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, cuya duración no podrá exceder de seis meses para los del grupo profesional 3, ni de un mes para los demás trabajadores del resto de grupos.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas o idénticas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. La situación de incapacidad temporal que afecte al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

Artículo 17. Ceses.

El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 15 (quince) días naturales de antelación, ello salvo en el supuesto del Grupo III, en que será de un mes.

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

cada caso fijado. Igualmente, el incumplimiento por parte de la empresa de preavisar con la misma antelación, obligara a este al abono en la liquidación del importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, salvo los contratos con otro tratamiento en el preaviso como los contratos de interinidad, casos de despidos, etc.

Capítulo IV. Jornada, vacaciones, permisos.

Artículo 18. Jornada anual.

Se establece la siguiente jornada anual de prestación efectiva de trabajo y de distribución irregular a lo largo del año.

Para el año 2020 = 1818 horas anuales.

Para el año 2021 = 1810 horas anuales.

Para el año 2022 = 1802 horas anuales.

En todo caso la empresa podrá distribuir a lo largo del año el 10% de la jornada y/o en su caso el mínimo establecido por las disposiciones legales vigentes en cada momento.

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 5 días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Salvo causa de fuerza mayor la jornada máxima diaria será de nueve horas, incluyendo las distribuidas de manera irregular.

En atención a las especiales circunstancias del servicio a realizar la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, incluidos los festivos inter semanales, con los descansos legalmente establecidos.

Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose por tal, el instante en que el trabajador deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo dentro de la jornada laboral.

En jornadas completas continuas de 8 horas, o de 6 horas continuas en jornadas partidas, se tendrá derecho a un descanso para bocadillo de 15 minutos que se consideraran de trabajo efectivo.

En contratos con una duración de la jornada diaria continuada inferior a 6 horas, los períodos de descanso de 15 minutos no serán considerados como jornada efectiva de trabajo.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la Dirección de la empresa podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de nueve horas respetando los descansos mínimos contemplados en la ley.

Valores según Tabla Anexa I

Artículo 19. Calendario Laboral.

De forma anual, previo informe de los representantes de los trabajadores y consulta con los mismos, elaborarán un Calendario Laboral operativo teórico orientativo del centro de trabajo, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y su adaptación al calendario de la empresa contratante de los servicios.

No obstante, la planificación teórica inicial podrá ser modificada, siempre que exista una causa justificada, con un preaviso de una semana, si fuera necesario para poder dar adecuada respuesta a la

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

demanda exigida por la empresa contratante de los servicios, en función de sus necesidades productivas.

Así lo anterior al tratarse una planificación teórica, la plantilla estará obligado a atender los cambios en la misma de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo precedente. Se elaborará en el primer trimestre del año y se expondrá en el tablón de anuncios del centro.

El trabajador conocerá las fechas de disfrute de sus vacaciones que le correspondan dos meses antes al menos del comienzo del disfrute de las mismas.

Artículo 20. Vacaciones.

Las vacaciones anuales consistirán en 22 días Laborables por cada año de prestación de servicios o en su caso, la parte proporcional si el contrato tuviera una duración inferior al año. La distribución de las vacaciones entre la plantilla se adaptará a las necesidades del cliente Jamones Arroyo, S.L. pudiéndose disfrutar llegado el caso, durante todo el año.

Si se produjera el caso de que el centro de trabajo cerrara las instalaciones durante el período vacacional, el descanso anual del trabajador deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquél se produzca. En los casos en que no se haya completado el año se tendrá derecho a la parte proporcional.

Capítulo V. Régimen disciplinario.

Artículo 21. Régimen de faltas y sanciones.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. La enumeración de faltas que se contienen en el presente título, se hace a título enunciativo, no excluyente, por lo que, se considerarán como faltas sancionables por la Dirección de la Empresa, todas las infracciones de los deberes establecidos en la Normativa Laboral vigente, así como cualquier incumplimiento contractual. Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general vigente. Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 22. Graduación de las faltas.

Se considerarán faltas:

a) Leves.

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

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

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

5. La inobservancia de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio o puesto impartidas por los mandos intermedios de Acciona Multiservicios todo ello en materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia o de importancia manifiesta la falta se considerará grave o muy grave. Dado que el personal incluido dentro del ámbito de aplicación del convenio presta servicios en un lugar de trabajo cuya titularidad no corresponde a Acciona Multiservicios, las partes pactan que se considerará grave, de manera específica, el cumplimiento de instrucciones en materia de ejecución del servicio que sean impartidas por personal ajeno a Acciona Multiservicios. Y tendrán la consideración de muy graves las iniciativas que en materia laboral (disfrute de permisos retribuidos, vacaciones, etc.), sean adoptadas sin conocimiento de los mandos intermedios de Acciona Multiservicios, bien por propia iniciativa del trabajador infractor, o bien en cumplimiento de directrices impartidas por personal ajeno a la empresa suscribiente.

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

7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y demás circunstancias que afecten a la actividad laboral. Si se trata variaciones concernientes a autorizaciones o permisos de trabajo, podrá ser considerada, según los casos y gravedad, como graves o muy graves.

b) Graves.

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

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

3. No comunicar a Acciona Multiservicios, con carácter previo, la ausencia al trabajo. No justificar la inasistencia después de las 24 horas siguientes de forma reiterada 2 o más veces en un periodo de 3 meses.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Muy graves.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de 9 meses, aunque sea de distinta naturaleza, y siempre que mediara sanción.
2. Más de 10 faltas de puntualidad con retraso superior a 5 minutos. Al menos 9 de ellas en el período de 180 días. Abandono del servicio por más de 120 minutos en una misma jornada.
3. La falta injustificada al trabajo de más de 2 días en el período de 180 días.
4. La falsedad, transgresión de la buena fe contractual, deslealtad, fraude, abuso de confianza, el hurto, robo, apropiación, tanto a compañeros de trabajo como a terceros con motivo u ocasión de servicio. Se incluye la ocultación de materiales, utensilios, etc.
5. El realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de Incapacidad Temporal, así como prolongar dicha situación indebidamente.
6. La embriaguez estando de servicio. La toxicomanía si repercute en el servicio.
7. La violación del secreto de correspondencia u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente de circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio, así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.
8. Los malos tratos de palabra u obra, la falta de respeto y consideración a los Superiores o familiares, así como a los compañeros de trabajo, a los subordinados, a los clientes y al público en general.
9. El abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, independientemente del tiempo de abandono.
10. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento normal del trabajo. Se incluye en el presente apartado el no atender durante el período de disponibilidad el busca asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello cuando lo anterior acontezca en más de una ocasión en el período de 60 días hábiles del empleado o cuando las consecuencias derivadas de lo anterior fueran de gravedad.
11. La participación en riña o pendencia estando de servicio o fuera de él, en este último caso por motivos de trabajo.
12. El abuso de autoridad. El trabajador que considere ha existido abuso de autoridad dará cuenta de ello, si lo desea a través de la representación social, a la dirección de personal, ello por escrito en que se indique, aparte de los hechos, los medios de prueba al respecto. Recibido el escrito la dirección abrirá expediente notificando el resultado del mismo al interesado y a la mentada representación si aquella hubiera intervenido. El plazo de duración del expediente será, como máximo, de 15 días.
13. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada. Dormir durante la jornada de trabajo.
14. Pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.
15. La negativa expresa o tácita reiterada a justificar una o más inasistencias.
16. La negligencia o desidia en el suministro o elaboración de alimentos. No comunicar el mal estado apreciable de los alimentos.
17. La simulación de enfermedad o accidente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

18. Entablar con otra persona negociaciones para prestar, el trabajador o un tercero, sea por cuenta propia o ajena, un servicio de la misma o similar actividad de la empresa.

19. La negativa a pasar revisiones médicas obligatorias en los términos del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.

20. Los supuestos muy graves referidos en el apartado a) de este precepto.

21. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. A estos efectos, se considerará falta muy grave, la desobediencia del trabajador de una orden directa, clara, precisa y concreta que le impartan sus superiores.

22. Permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado.

23. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para tercero. No utilizar o hacerlo indebidamente equipos, medios o procedimientos de protección.

24. No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículo de la empresa.

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

Artículo 23. Sanciones.

La Empresa podrá imponer las sanciones que a continuación se indican.

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

Capítulo VI. Estructura salarial, excedencias, permisos.

Artículo 24. Salario base o retribución básica.

Es la retribución fijada correspondiente a una actividad normal. Sus importes se enumeran por niveles en la tabla adjunta. Se abonará en catorce pagas, salvo pacto individual en contrario.

Artículo 25. Complemento de nocturnidad.

Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza y sin perjuicio de lo que más abajo se dirá, la retribución específica por nocturnidad, que lo será por día efectivamente trabajado, será del 25% sobre el salario base día. No se pagará en vacaciones.

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

Plus Nocturno = Salario Base + 25%

Valores según Tabla Anexa I.

Artículo 26. Excedencias.

- La excedencia voluntaria será concedida por la Dirección de la Empresa para la atención de motivos particulares del trabajador que lo solicite, que habrá que hacerlo con un preaviso de 15 días al comienzo de efectos de la misma.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Será requisito indispensable para el derecho de dicha excedencia, el haber alcanzado en la empresa una antigüedad mínima de un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de cuatro meses y un máximo de cinco años.

En caso de que la solicitud sea por un periodo inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, deberá presentarse con un mínimo de un mes antelación a su vencimiento.

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

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

- Las excedencias forzosas tendrán reserva del puesto de trabajo incorporándose al mismo una vez preavisado con un mes de antelación.

Artículo 27. Permisos retribuidos.

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

1. Quince días naturales en caso de matrimonio
2. Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Se entenderá, solo a los efectos de este apartado, que hay desplazamiento cuando haya más de 150 Kilómetros.
3. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
4. Un día por traslado de domicilio habitual.
5. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
6. Para los trabajadores inmigrantes, cuando por cuestiones de necesidad personal acreditada, el personal extranjero deba regresar a su país, se establece un permiso no retribuido de 4 días para el personal comunitario y 8 para el personal no comunitario que deberá solicitarse a la empresa con una antelación mínima de 48 horas y ser previamente autorizado por la Compañía. Para este permiso será imprescindible justificar documentalmente la necesidad del mismo y la realización del viaje.
7. Por las demás causas de disfrute previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Nota. De igual forma, tendrán derecho al disfrute de las licencias descritas anteriormente las parejas de hecho que se encuentren en situación legal de registro.

Artículo 28. Permisos no retribuidos.

Se establece como permiso no retribuido, 3 horas mensuales para asistencias médicas imprevistas en la Seguridad Social, Seguro o Técnico médico especialista, entendiéndose como tales aquellas que debido a la urgencia y necesidad deban gestionarse con menos de 48 horas de antelación a la cita. El permiso se concederá siempre y cuando se acredite y justifique documentalmente el tiempo efectivo de visita al médico, constando hora de entrada y de salida en el justificante. Las horas no consumidas en el mes en curso no serán acumulables al mes siguiente.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

La justificación de estas horas no afectará al cobro del Plus Presencia, que se abonará en su totalidad.

Artículo 29. Dietas y desplazamientos.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad, no darán lugar a dietas para ninguno de los trabajadores de la empresa, incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Cuando un trabajador sea desplazado fuera de la localidad para la que ha sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas, siempre que exista una distancia mínima de 50 km entre el centro de trabajo original y el centro de trabajo nuevo.

Para el caso de que un miembro del Comité de empresa o delegado Sindical sea requerido a reunirse fuera de su centro de trabajo tendrá derecho al percibo de desplazamiento, así como al percibo de dietas.

El importe de las dietas será el siguiente:

- Comida: 14,073 euros.
- Cena: 14,073 euros.
- Cama y desayuno: 28,165 euros.

En los casos en los que el desplazamiento sea en vehículo particular dará derecho al cobro de 19 céntimos de euro/km.

Si se realiza en transporte público, se percibirá el importe del billete. La empresa decidirá si para cada desplazamiento el empleado debe utilizar transporte público o de empresa.

Los importes económicos señalados en el párrafo anterior comienzan a devengarse desde que se sale de la localidad para la que ha sido contratado.

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

Artículo 30. Anticipos.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario del mes en que se solicita, es decir, de la nómina de ese mes, de hasta el 90 por 100 de lo devengado hasta la fecha de la solicitud, ello siempre que lo haga por escrito presentado en la empresa antes del día 10 de cada mes.

Artículo 31. Horas extraordinarias y horas complementarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 18: Jornada anual. La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuir las, o compensarlas con descanso equivalente, al precio hora extraordinaria.

(Año 2020).

(Año 2021 y 2022).

Valores según Tabla Anexa I.

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

En cuanto a las horas complementarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en todo caso se pacta que el porcentaje máximo sobre las ordinarias de trabajo contratadas es del 50% anual. Su distribución será libre para el empleador a lo largo de todo el año.

En los contratos de trabajo o documento posterior, se podrá acordar la realización de horas complementarias por parte de los trabajadores indefinidos a tiempo parcial.

Artículo 32. Pagas extraordinarias.

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Paga de verano: Se abonará en el mes de julio y antes del día 25. El concepto a abonar es el siguiente: Treinta días de salario base.

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

Paga de Navidad: Se abona en el mes de diciembre y antes del 25 de mismo mes. Los conceptos a abonar son los mismos que los de la paga de julio.

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

Individualmente se podrá pactar que el abono de estos pagos extraordinarios sea prorrateado en doce mensualidades.

Valores según Tabla Anexa I.

Artículo 33. Otros complementos.

Plus de productividad.

Es la retribución fijada en la tabla salarial correspondiente para cada año. Se trata de una retribución variable derivada del buen rendimiento o productividad del trabajador en la prestación del servicio. Se abonará trimestralmente, salvo pacto individual en contrario.

Se trata de un derecho generado por los trabajadores, que será abonado salvo que se incumplan las ratios que la dirección de la empresa establecerá.

La Empresa se compromete a implantar el sistema de medición de ratios con la antelación suficiente para medir la productividad y establecer, con criterio objetivo los mínimos para perder en su caso el derecho generado del cobro de dicho plus.

Plus presencia.

Será abonado por 12 mensualidades. Para tener derecho al cobro del referido plus el trabajador deberá haber prestado el 100% de la jornada efectiva de trabajo todos los días del mes asignados por cuadrante como de trabajo efectivo.

Exclusivamente y a los meros efectos de determinar el devengo de este plus, no computarán como ausencias de trabajo efectivo los permisos retribuidos del artículo 27 y los no retribuidos del artículo 28; las ausencias por accidente de trabajo o enfermedad profesional; los períodos de suspensión por maternidad o paternidad.

Valores según Tabla Anexa I.

Artículo 34. Distribución de Retribuciones.

Las retribuciones ordinarias, establecidas en las tablas, se fijan para jornada completa y se distribuirán en proporción a la jornada en cada caso contratada con cada trabajador.

Artículo 35. Trabajos de grupo o categoría superior.

Todo trabajador que desempeñe funciones englobadas en categorías o grupos superiores, tendrán la prestación económica equivalente a dicha categoría.

Se devengará por día de trabajo realizado completo en la categoría o grupo superior o, en caso contrario, la parte proporcional a la jornada desarrollada en la categoría o grupo superior.

Capítulo VII. De la Representatividad en la empresa.

Artículo 36. Representación sindical.

Los miembros del Comité de Empresa y los delegados de personal, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que ésta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y del régimen disciplinario previsto en el presente convenio colectivo. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

e) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con la siguiente escala: delegados de personal o miembros del comité de empresa:

- 1.º Hasta cuarenta y nueve trabajadores, veinte horas.
- 2.º De cincuenta a cien trabajadores, veinticinco horas.
- 3.º De ciento uno a doscientos cincuenta trabajadores, treinta horas.
- 4.º De doscientos cincuenta y uno a quinientos trabajadores, treinta y cinco horas.
- 5.º De quinientos y uno trabajadores en adelante, cuarenta horas.

Capítulo VIII. Igualdad.

Artículo 37. Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

1. Las partes firmantes del Convenio, impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y de no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado Español, todo ello, de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan dificultar o incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positivas u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades, categorías profesionales, etc.

A tal finalidad, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo Profesional de que se trate.
- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

2. Todas las condiciones que se contienen en el presente Acuerdo, se dirigen indistintamente y afectarán, por igual, a ambos sexos.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

3. A los trabajadores incluidos en este convenio, será de aplicación el Plan de Igualdad que la compañía tiene a nivel nacional, incluido su procedimiento por acoso y estará afectado en todas las decisiones que se planteen por la comisión de igualdad en vigor en la empresa.

Conciliación de la vida familiar y profesional.

Artículo 38. Maternidad y Excedencias.

A) Excedencia maternal y para atención de familiares.

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

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

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

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

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

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

Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara referida a un puesto de trabajo del mismo nivel profesional o categoría correspondiente.

B) En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computándose desde la fecha del parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión, no se verá reducido, salvo que, una vez finalizada las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

En el supuesto de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 del estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de adopción, acogimiento múltiple, en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de suspensión.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

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

C) Reducción de jornada por cuidado de menores de 8 años o de personas con discapacidad física, psíquica o sensorial a que se refiere el artículo 37,5 de ET.

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

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

La reducción de jornada conlleva la reducción proporcional del salario.

D) Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo.

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

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

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

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

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

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

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

periodo de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora, así como la mutua de accidentes de procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicará lo establecido en la ley de prevención de riesgos laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Capítulo IX. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 39. Principio generales.

Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la ley 31/1995 de 10 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores, entre otros. A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

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

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

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

2. Planificación preventiva: A partir de los resultados de la evaluación, el empresario realizara la correspondiente planificación preventiva o adoptara las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores. Todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.

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

4. Vigilancia de la salud: El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por tanto, resulta obligatorio ofrecer los reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

protocolos médicos, así como los aprobados por la empresa y que se reflejan en la planificación de la vigilancia de la salud, en función del puesto ocupado.

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

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

Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

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

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

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

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

Equipo de trabajo, medios de protección.

Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo, están obligadas a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo sobre equipos de protección individual (EPIS). Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPIS se procurará sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los comités de seguridad y salud de centro y de empresa. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en la ficha técnica de los medios de protección a los delegados de prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultará, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de los trabajadores y más concretamente con el comité de seguridad y salud del centro. Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

Consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo a través de sus representantes. Delegados de prevención y comités de seguridad y salud. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención. El número de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido entre los Delegados de Personal. Y en las empresas de 50 o más trabajadores el número de Delegados de Prevención oscilará entre 2 y 8 según la escala prevista en el artículo 35.2 de la ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo también elegidos por y entre los Delegados de Personal.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, está formado por los Delegados de Prevención, en representación de los trabajadores y el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención. Debe constituirse en empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores. En empresas que no cuenten con Comité de Seguridad y Salud, las competencias atribuidas a la Parte Social de dicho Comité, serán asumidas por Delegados de Prevención.

Servicio de Prevención.

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

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

El Servicio de Prevención de Acciona Multiservicios es un servicio de prevención propio que se procederá a mancomunar conforme a las previsiones de la ley.

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Disposición Adicional Primera.

Ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo se publicara alguna disposición distinta de las mencionadas, que afectara al contenido del presente texto, se convocara con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado.

Disposición Adicional Segunda.

Derecho supletorio. En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales que resulten de aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario.

ANEXO 1

	2020	2021	2022
Grupo I			
Salario base anual	14.000,00	14.400,00	14.800,00
SB 12 pagas	1.166,67	1.200,00	1.233,33
SB 14 pagas	1.000,00	1.028,57	1.057,14
Salario base hora	7,70	7,96	8,21
Salario base día	61,61	63,65	65,70
Hora extraordinaria			
	11,17	12,33	12,73
Plus nocturno/C. Nocturnidad (Hora)			
	1,93	1,99	2,05
Jornada 8 horas	15,40	15,91	16,43
Semana Nocturna	77,01	79,56	82,13
Grupo II.			
Salario base anual	15.436,55	15.836,55	16.236,55
SB 12 pagas	1.286,38	1.319,71	1.353,05
SB 14 pagas	1.102,61	1.131,18	1.159,75
Salario base hora			
	8,49	8,75	9,01
Salario base día			
	67,93	70,00	72,08
Jornada 8 horas			
	15,88	17,5	18,02
Hora extraordinaria			
	12,31	13,56	13,97
Plus Nocturno/C. Nocturnidad (Hora)			
	2,12	2,19	2,25
Jornada 8 horas			
	15,88	17,50	18,02
Semana Nocturna			
	79,41	87,49	90,10
Grupo III.			
Salario base anual	17.088,83	17.488,83	17.888,83
SB 12 pagas	1.424,07	1.457,40	1.490,74
SB 14 pagas	1.220,63	1.249,20	1.277,77
Salario base hora			
	9,40	9,66	9,93
Salario base día			
	75,20	77,30	79,42

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Hora extraordinaria	13,63	14,98	15,39
---------------------	-------	-------	-------

Plus nocturno/C. Nocturnidad (Hora)	2,35	2,42	2,48
Jornada 8 horas	18,80	19,32	19,85
Semana nocturna	94,00	96,62	99,27
Plus productividad anual		400,00	400,00
Pago trimestral		100,00	100,00

Plus presencia anual	550,00	650,00	800,00
Pago mensual	45,83	54,17	66,67

Jornada anual (horas)	1818	1810	1802
-----------------------	------	------	------

Dietas

Comida	14,07	14,07	14,07
Cena	14,07	14,07	14,07
Cena y desayuno	28,17	28,17	28,17
Km	0,19	0,19	0,19

Firmas ilegibles.

Anuncio número 2066

Documento firmado electrónicamente en el marco de lo dispuesto en los arts. 17 y siguientes de la Ley 11/2007, de 22 de junio y normas concordantes. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipucr.es>