

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

9678 *Resolución de 29 de junio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ombuds Servicios, SL, Protección Castellana, SLU y UTE Thyssen.*

Visto el texto del Convenio colectivo de las empresas Ombuds Servicios, S.L., Protección Castellana, S.L.U., y UTE Thyssen (UTE Castellana de Seguridad, S.A.U., y Protección Castellana, S.L.U.), código de Convenio número 90103073012018, que fue suscrito con fecha 11 de mayo de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT y USO, 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 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero

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

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 29 de junio de 2018.–El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 703/2017, de 7 de julio), el Subdirector General de Programación y Actuación Administrativa, Juan Manuel Gutiérrez Hurtado.

CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO SUPRAEMPRESARIAL DE LAS EMPRESAS OMBUDS SERVICIOS, S.L., PROTECCIÓN CASTELLANA, S.L.U., Y UTE THYSSEN

CAPÍTULO I

Disposiciones generales. Ámbito, vigencia, renuncia y revisión

Artículo 1. *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre las empresas Ombuds Servicios, S.L., Protección Castellana, S.L.U., y UTE Thyssen y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Las partes manifiestan expresamente que el presente convenio colectivo únicamente viene referido a los trabajadores de las empresas adscritos a la actividad de Servicios Auxiliares, entendiéndose por tales aquellos que pertenecen a alguno de los sectores a los que se dedica las empresas en la actualidad prestando servicios a terceros y que carecen al momento presente de regulación convencional específica de cualquier ámbito, viniendo el presente convenio colectivo a colmar la laguna normativa existente.

Las partes por tanto dejan constancia expresa de que las tareas a regular no se encuentran, salvo error u omisión, afectadas por ningún otro convenio colectivo sectorial u

otra norma reguladora, pactando expresamente que en caso de dedicarse en el futuro a la realización de cualquier otro tipo de actividades distintas a las que actualmente realiza, deberá de reunirse la comisión negociadora a fin de que adopte, en su caso, el acuerdo que legalmente sea necesario para ampliar, el ámbito funcional de aplicación del convenio para en su caso proceder a incorporar a los trabajadores que se dediquen a esa nueva actividad al mismo con las condiciones que en ese momento se pacten.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas de este Convenio Colectivo serán, salvo pacto o acuerdo alcanzado a nivel territorial, de aplicación en todos los centros de trabajo que la empresa tiene en la actualidad y, los que puedan establecer en el futuro, en todo el territorio español.

Artículo 3. *Vinculación a la totalidad. Derecho supletorio.*

Los derechos y obligaciones pactados en el presente convenio colectivo, constituyen un todo orgánico e indivisible, en aquello que hace referencia a condiciones económicas y/o laborales y, la aceptación de alguna o algunas de estas condiciones suponen las de su totalidad. En caso de nulidad parcial por modificación de dichas condiciones, el resto del convenio quedará en vigor y las partes se reunirán en un plazo máximo de ocho (8) días desde el conocimiento de la resolución administrativa o judicial de carácter firme, con el fin de resolver el problema en cuestión.

El presente convenio colectivo viene a sustituir expresamente los pactos o acuerdos colectivos aplicables en cualesquiera centros de trabajo de las empresas, salvo aquéllos cuya continuidad se acuerde expresamente. Ahora bien, se mantendrán las condiciones que con el carácter de «más beneficiosas» vengán disfrutando alguno o algunos de los trabajadores de las empresas, siempre que así hayan sido reconocidos por acuerdo individual o colectivo a la entrada en vigor de este convenio.

En lo no previsto por el presente convenio colectivo, se aplicará, con carácter supletorio, la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellas otras disposiciones de carácter general en el ámbito de la legislación laboral vigente, en especial en lo que a igualdad, prevención de riesgos laborales y conciliación de la vida laboral y familiar se refiere.

Artículo 4. *Vigencia, duración y denuncia.*

Con independencia de la fecha de su firma, el Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres (3) años, por el periodo comprendido entre el día 1 de enero de 2017 y el día el 31 de Diciembre de 2019, salvo aquellas materias que se acuerde que entren en vigor con posterioridad.

El presente Convenio Colectivo quedará denunciado seis (6) meses antes de su vencimiento, en este caso, el 1 de julio de 2019. Una vez producido su vencimiento se mantendrá vigente en su totalidad hasta que sea sustituido por otro convenio colectivo de empresa.

Denunciado el convenio o llegada la indicada fecha, se constituirá la nueva comisión negociadora en los siguientes quince (15) días, debiendo intercambiarse las nuevas propuestas de negociación, iniciándose en todo caso la negociación del nuevo convenio colectivo en el plazo de los siguientes quince (15) días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Artículo 5. *Comisión paritaria.*

5.1 Atribuciones. La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas las siguientes:

a) La interpretación auténtica de las normas contenidas en el convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en el artículo 91 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el convenio colectivo.
- c) El arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria en los conflictos colectivos que puedan suscitarse con relación a lo acordado en el convenio colectivo.
- d) El desarrollo de funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En este caso, deberán incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio a los efectos de dar cumplimiento a los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general. Se entiende que la facultad de modificación queda limitada a funciones de administración del convenio como por ejemplo, las operaciones aritméticas en las revisiones salariales.
- e) Los términos y condiciones para el conocimiento y resolución de las discrepancias tras la finalización del período de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación de condiciones de trabajo del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

5.2 Composición. La Comisión estará integrada por cinco (5) representantes de la empresa y, otros cinco (5) representantes de los trabajadores de los sindicatos que forman parte de la comisión negociadora (respetando la proporcionalidad de la representación unitaria en las empresas), pudiendo ambas representaciones contar con la asistencia de asesores, con voz pero sin voto.

5.3 Funcionamiento interno. Las normas concretas de funcionamiento interno de la Comisión serán las que esta misma se otorgue, debiendo reunirse siempre que lo solicite cualquiera de sus representantes integrantes o cuando sea válidamente requerida para ello por un tercero en alguno de los supuestos contemplados en el apartado A) anterior del presente convenio colectivo; resolviendo las cuestiones planteadas en un plazo no superior a siete (7) días».

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

Finalizada cada una de las reuniones se levantará acta en la que serán relacionados los temas tratados, intervenciones, así como, en su caso, los acuerdos alcanzados, siendo firmada por la totalidad de los asistentes.

5.4 Solución de conflictos. A efectos de solventar conflictos colectivos que puedan presentarse tanto de carácter jurídico como de intereses derivados de la interpretación o aplicación del presente convenio colectivo, sin perjuicio de las competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, así como para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras se someterán a los procedimientos de mediación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (Fundación SIMA), a cuyo efecto las partes se adherirán al ASAC.

5.5 Sede. La Comisión fija como sede de las reuniones en la sede social de la empresa sito en la calle Cólquide, número 6, portal 1, 2.ª planta, 28231, Las Rozas (Madrid).

5.6 Ambas partes expresamente se comprometen a que en cualquier cuestión que pudiera surgir en razón del cumplimiento, interpretación, alcance o aplicación del presente Convenio Colectivo, a partir del planteamiento de la cuestión de que se trate, a no hacer uso de ninguna acción coactiva, ni de fuerza sin el previo sometimiento a la Comisión Paritaria, la cual ha de emitir una resolución en un plazo no superior a los veinte días naturales desde la recepción de la solicitud de su convocatoria.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones contenidas en este Convenio Colectivo son compensables y absorbibles respecto a las que vinieren rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto

y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que se vinieran percibiendo con independencia de su origen.

Se implantará, en cualquier caso, la estructura salarial del presente Convenio Colectivo, incluyéndose la diferencia entre las anteriores condiciones económicas individuales y las ahora establecidas en un complemento personal compensable y absorbible, salvo los complementos de puesto de trabajo. Por ser condiciones mínimas las previstas en este convenio colectivo se respetarán las condiciones económicas implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y cómputo anual (salvo las que se hayan modificado de forma expresa).

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y clasificación profesional

Artículo 7. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de las empresas, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente convenio, así como en las normas y pactos que sean de aplicación. Todo ello con pleno respeto al derecho de la representación legal de los trabajadores de información, orientación y propuesta de lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

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

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- b) Las empresas facilitarán al personal operativo, el cuadrante de trabajo previsto, sea éste mensual o anual, siguiendo la pauta habitual en cuanto al cómputo de jornada que hubiese establecido. Como norma general estos cuadrantes serán mensuales por lo que la empresa deberá hacer entrega de dichos cuadrantes debidamente sellados por la empresa, a más tardar el día 25 del mes natural anterior. Modificaciones posteriores se contendrán en cuadrantes distintos a los iniciales haciendo entrega igualmente de dichos cuadrantes a la representación unitaria de los trabajadores.
- c) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, mediante el establecimiento de los cambios de puestos, desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción, de acuerdo a las condiciones pactadas en este Convenio y con respeto a lo establecido en la legislación laboral.

Artículo 8. *Derechos de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo, a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, discapacidad, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquier otro derecho recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

Artículo 9. *Deberes de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplimiento de las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, y en todo caso a las que tienen por objeto la estructura contractual para la que ha sido contratado; observar las medidas de seguridad e higiene de general cumplimiento y las que se adopten para las especificadas y condiciones del puesto de trabajo a cubrir; cumplir las órdenes e instrucciones que los mandos de su empresa impartan en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa en los términos del art. 18 de este convenio colectivo; y contribuir a la mejora de la productividad.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta a la empresa, a través del Responsable de Equipo o Supervisor que corresponda, de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio, no siendo responsable de los desperfectos ocurridos en los que no tenga participación directa en los mismos o en los que se deriven de los posibles defectos de fabricación o desgaste ordinario por su correcta utilización.

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

Artículo 10. *Clasificación profesional.*

Se establece un sistema de clasificación profesional por grupos profesionales, determinados por aquellos puestos de trabajo que presentan una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo. Cada grupo comprenderá las funciones que a título ilustrativo seguidamente se definen.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de más de un Grupo profesional se estará a los límites previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

Los Grupos Profesionales y las funciones descritas en los mismos, no suponen en ningún caso, la obligación de tener provistas todas y cada una de dichas funciones, si el volumen y las necesidades de las empresas no lo requieren.

Grupo I: Directores y Titulados de Estructura.

Director: Es la persona que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de un área, en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Titulado Superior: Es la persona que aplica sus títulos a la actividad general de la empresa o concreta de un área.

Grupo II: Mandos Intermedios de Estructura.

Jefe de Departamento-Servicio: Es la persona que, con o sin título, bajo la dependencia directa de la Dirección de que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos. Dependen de él las diversas secciones administrativas u operativas a las que imprime unidad.

Supervisor: Es la persona que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediata al Jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la

prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Grupo III: Personal Administrativo de Estructura.

Jefe Administrativo: Es la persona que, provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas.

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

Oficial de Segunda Administrativo: Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

Auxiliar Administrativo: Es la persona que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Grupo IV: Personal Comercial.

Jefe de Ventas: Es la persona que, provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción del Director Comercial, está encargado y tiene responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa. Es él es el responsable geográfico de la gestión con los clientes, y los procesos administrativos asociados.

Comercial: Es la persona que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios para la empresa, necesitando para ello un conocimiento y cualificación básica, debido a la sencillez de los productos y servicios a promover.

Grupo V: Personal Operativo de Servicios Externos.

Auxiliar (engloba a los auxiliares de Servicios, Sala, Parking y/o similares): Es la persona, mayor de dieciocho años, que, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, realiza tareas auxiliares en cualquier clase de inmuebles, tendentes a:

1. La información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones, y de gestión auxiliar.
2. La información y control de entrada al público, así como la realización de recados, recepción y entrega de correspondencia y documentos, y de tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.
3. La comprobación del estado, control de funcionamiento y mantenimiento de calderas, servicios de ascensores, e instalaciones generales para garantizar su funcionamiento y seguridad física.
4. El control de tránsito de zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de procesos de datos, grandes almacenes, almacenes y similares.
5. La recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles.
6. Atender a los visitantes de museos e instituciones similares (inmuebles integrantes del Patrimonio Histórico Español o del Patrimonio Nacional, monasterios, palacios, fundaciones... y en general en todo tipo de sala de exposiciones) ayudándoles en la medida en que sus obligaciones se lo permitan, orientándoles y facilitándoles información

relativa a la ubicación de las obras y servicios de la institución pertinente, con especial atención a los visitantes con necesidades especiales (personas con discapacidad, niños, ancianos, etc.) y hacer respetar las normas para la visita establecidas por la institución pertinente, garantizando así el correcto desarrollo de la visita, manteniendo un ambiente propicio para la misma.

7. Desarrollar de forma continua, en un parking o similar, tareas de control preventivo en general, incluidas las elementales de mantenimiento, conservación y excepto aquellas que reglamentariamente correspondan al personal de Seguridad. Interesarse por el estado de conservación y funcionamiento de las distintas instalaciones y/o servicios del parking, especialmente las de agua, electricidad, depósitos de combustibles, alumbrado, climatización, incendios, etc., observando el estado y funcionamiento de las mencionadas instalaciones e informando al Cliente por escrito diariamente de las anomalías observadas. Custodiar con la diligencia debida las llaves y demás equipos auxiliares que le pudieran ser entregados al Cliente. Colaborar en tareas que le fueran asignadas en el Plan de Emergencia y Evacuación de las instalaciones.

8. Y otros servicios auxiliares similares y todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionan con dichas actividades:

Azafata/o: Es la persona que, uniformada o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, es la encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las prepara en sus aspectos formales y, en general, está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la empresa.

Operador/Recepcionista: Es la persona que, uniformada o no, con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tiene la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o de recibir visitas, atenderlas y orientarlas.

Conductor: Es la persona que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, desempeña funciones de mensajería, transporte de material o de personal de la propia empresa y para su único servicio.

Ordenanza: Es la persona que, uniformada o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

Conserje/Bedel: Es la persona que, uniformada o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, encargada de realizar las tareas de información y control al público, así como el realizar pequeñas tareas administrativas.

Peón: Es la persona que, uniformada o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, se ocupa de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

Artículo 11. *Modalidades de contratación.*

11.1 Las modalidades de contratación se ajustarán siempre a lo establecido en cada momento por la legislación vigente. Ahora bien, a fecha 31 diciembre de 2019 se acuerda que, al menos, el 60 por 100 de la plantilla esté vinculada a la empresa con contrato de trabajo indefinido.

11.2 En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse preferentemente por tiempo indefinido, o bien por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

11.3 El contrato por obra o servicio determinado quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando se finalice la obra o servicio.

Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

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

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

11.4 La empresa ofrecerá cursos de formación, con un mínimo de dos convocatorias anuales para toda la plantilla de trabajadores adscritos a la empresa. En función del número de trabajadores que se apunten se organizarán los cursos pero siempre, con un mínimo de dos convocatorias.

Dichos cursos tienen por objeto que los trabajadores que, voluntariamente se inscriban, obtengan la citada habilitación profesional para trabajador como vigilante de seguridad.

Bolsa de trabajo para vigilantes. Las empresas del grupo dedicadas a esta actividad se comprometen a ofertar al colectivo de trabajadores que con arreglo al pacto anterior hayan obtenido el TIP, ofrecerán las vacantes que pudieran existir.

Artículo 12. *Período de prueba.*

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

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo:

- I. Directores y titulados de estructura: 6 meses.
- II. Mandos intermedios de estructura: 3 meses.
- III. Personal administrativo de estructura: 2 meses.
- IV. Personal comercial: 3 meses.
- V. Personal operativo: 45 días naturales.

No obstante, no existirá período de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma Empresa, salvo que lo sea para funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el período de prueba, no interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 13. *Preavisos y ceses.*

Superado el periodo de prueba el trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

- I. Directores y titulados de estructura: 3 meses.
- II. Mandos intermedios de estructura: 1 mes.
- III. Personal administrativo de estructura: 1 mes.
- IV. Personal comercial: 1 mes.
- V. Personal operativo: 15 días naturales.

De no respetarse, la empresa queda facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al preaviso no comunicado.

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

Las liquidaciones, salvo el salario del mes en curso, se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, le será retenida la liquidación hasta su devolución.

Artículo 14. *Jubilación anticipada y parcial.*

Ambas partes acuerdan que el trabajador afectado por el presente Convenio pueda jubilarse anticipadamente o de forma parcial, si lo desea, siempre que se cumplan los requisitos que establezca al efecto la legislación que estuviera vigente en ese momento.

Artículo 15. *Lugar de trabajo.*

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

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la Empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad. A estos efectos se entenderá por localidad 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 Macro concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal podrá ser cambiado de un centro de trabajo y/o de un lugar de trabajo a otro, de acuerdo con las facultades expresadas, dentro de una misma localidad, entendida en los términos antes expresados.

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

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

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

Artículo 16. *Desplazamientos.*

Cuando un trabajador, conservando su servicio, por razones operativas sea desplazado, ocasionalmente, a otro servicio fuera de la localidad, entendida en los términos del artículo anterior, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

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

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará a razón de veintiséis céntimos de euro (0,26 €) por kilómetro recorrido a partir de la fecha de publicación del convenio colectivo, con efectos retroactivos al 1 de junio de 2018. Períodos anteriores a dicha fecha se abonará con arreglo a los respectivos convenios vigentes en cada empresa del Grupo.

Artículo 17. *Traslados.*

El traslado definitivo con o sin cambio de residencia habitual, fuera de la localidad de origen, podrán estar determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador y/o permuta. Existirá preferencia en estos supuestos para el trabajador fijo, en función de su antigüedad real en la Empresa, siempre que concurren servicios de igual naturaleza y duración que los por él ocupados.
2. Mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.
3. Las previstas en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores (cuando implique cambio de residencia y la decisión sea unilateral de la empresa) previo el procedimiento legal correspondiente.

El traslado no dará derecho a dietas ni kilometraje.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que por escrito se hayan establecido, indicando el lugar y duración del mismo. En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia.

En caso de que varias personas pidan el traslado y/o permuta se atenderán las peticiones por riguroso orden de petición.

El traslado forzoso dará derecho al abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan, los gastos de mudanza y a una indemnización equivalente a dos (2) mensualidades de salario real. Se concederá un permiso de mudanza de cinco (5) días laborables. El trabajador trasladado de manera forzosa no volverá a ser trasladado en el plazo de dos (2) años, salvo que lo pida el trabajador voluntariamente.

Artículo 18. *Obligación de no concurrencia y permanencia.*

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

En el caso de que el trabajador (excluidos los pertenecientes a los Grupos profesionales III y/o V) haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa de acuerdo con lo establecido en el art. 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, y reciba los salarios correspondientes a dicha especialización, se pacta un período mínimo de permanencia no superior a dos (2) años. En caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que se descontará directamente de la liquidación de haberes.

Artículo 19. *Sobre los medios de desplazamiento en el ejercicio del trabajo. De los vehículos y medios de locomoción.*

La empresa facilitará a sus trabajadores cuando así se determine por razones de sus funciones y/o servicios, los medios de locomoción y transporte adecuados para el desarrollo de las mismas, siendo a cargo de ésta los gastos de mantenimiento.

Las multas derivadas del ejercicio del servicio por parte del conductor, serán abonadas por la empresa, a excepción de las que supongan infracciones personales, como exceso de velocidad, adelantamientos incorrectos o rebasar señales que obligan a la detención, o aparcamientos indebidos. Cuando la empresa abone las multas correspondientes hará entrega al trabajador de una copia de su pago.

El trabajador queda obligado a la observancia de las siguientes normas cuando conduzca vehículos propiedad de la empresa:

- a) A cumplir lo establecido en el Código de Circulación y demás normas que regulen el tráfico.

b) A circular llevando puesto el casco, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio en el caso de conducción de motocicletas.

c) A realizar las comprobaciones propias del estado del vehículo consistente en la vigilancia de niveles de agua, aceite, frenos, estado de la presión de las ruedas, cubiertas o apreciación de cualquier anomalía, sin la obligación de los cambios de los fluidos, ruedas y demás material, que deberán ser efectuados por los técnicos oportunos, ya sean de la empresa o externos a la misma, siendo misión del conductor del vehículo llevarlos a talleres o centros en los que pasar la correspondiente ITV., quedando el conductor obligado a poner en conocimiento de la empresa, de manera inmediata y por escrito, cualquier anomalía que pueda presentar el vehículo a su cargo. El tiempo efectivo utilizado en la realización de estas tareas se computará como horas de trabajo efectivo.

d) Correrá a cargo de la empresa los gastos de transporte efectuados como consecuencia de la realización de su trabajo, el trabajador no anticipará ninguna cantidad económica.

CAPÍTULO III

Tiempo de trabajo

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

20.1 Por el periodo anterior, esto es, 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2018 se mantienen por colectivos las jornadas anteriores, esto es, mil setecientos ochenta y nueve (1.789) horas anuales para el colectivo de la empresa Ombuds Servicios, S.L., y mil ochocientos veintiséis (1.826) horas anuales, para el resto de trabajadores. Se mantiene, asimismo, su actual funcionamiento y distribución.

20.2 A partir del 1 de enero de 2019, para todos los trabajadores, se establece una distribución irregular y flexible de la jornada sin que, en cómputo anual, supere las mil setecientos ochenta y nueve (1.789) horas.

Para la distribución irregular de la jornada se establecen los siguientes límites y/o normas de funcionamiento:

A) Teniendo en cuenta las actuales circunstancias productivas, siendo cada vez más irregulares los periodos productivos y con el objetivo de garantizar el empleo en la medida de lo posible, se podrá distribuir mensualmente y de forma irregular la jornada anual, fijando en cada mes el número de horas ordinarias de trabajo en una horquilla comprendida entre un mínimo de ciento cuarenta (140) horas y, un máximo de ciento ochenta (180) horas, con información previa a los representantes de los trabajadores de estas casuísticas y sus motivos.

B) Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a los trabajadores la libranza de al menos, un fin de semana al mes –siendo este fin de semana de cuarenta y ocho (48) horas de duración e iniciándose el cómputo de estas desde la hora de finalización del servicio realizado el viernes–, salvo en los siguientes supuestos:

– Cuando los trabajadores se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.

– Cuando los trabajadores hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.

– Cuando el trabajador esté adscrito a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente.

– Cuando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

C) El trabajador librará, al menos, uno de las dos siguientes turnos (de las 22:00 horas a las 06:00 horas del día siguiente):

24 de diciembre.

31 de diciembre.

D) En los supuestos de Jornadas con más de dos pausas o discontinuos, el descanso entre jornadas será de nueve (9) horas, siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada, en concepto de descanso alternativo compensatorio, de un período de descanso ininterrumpido de duración n o inferior a cinco horas. En el resto de supuestos será de doce (12) horas.

E) Dadas las especiales características de la actividad que regula este Convenio, la fijación en cada momento del horario de trabajo será una facultad de la empresa, conforme a lo expresado en el art. 7 de este Convenio Colectivo.

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

Ambas partes acuerdan de conformidad con lo establecido en el art. 12.5 del Estatuto de los Trabajadores el establecer la posibilidad de realización de horas complementarias, en los contratos celebrados a tiempo parcial, cuyo número en ningún caso podrá exceder del treinta por cien (30%) de las horas ordinarias del contrato, respetando en todo caso los límites legales establecidos por la legislación laboral. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atenderá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con el trabajador.

20.4 Si un trabajador no completara su jornada mensual por cualquier causa, tendrá que recuperarla en los seis meses siguientes, salvo acuerdo en contrario, con la representación legal de los trabajadores.

20.5 En caso de que se produzca la extinción de la relación laboral antes de la finalización del año natural se regularizarán en el finiquito los posibles excesos o defecto de jornada que pudieran existir a la fecha mencionada. Para ello se comparará hasta la fecha de la extinción la jornada que haya realizado el trabajador con la contratada, abonándose o descontándose el exceso o defecto de jornada resultante.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículos 20.1 y 20.2 de este Convenio Colectivo (salvo que se hubiese pactado el salario por unidad de obra), de manera que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo podrá ser superior a nueve diarias.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido o, en metálico con arreglo a salario vigente en cada momento por tablas salariales más, en su caso, antigüedad, dividido por la jornada anual vigente en cada momento para cada colectivo excluidos, en todo caso, las retribuciones extrasalariales previstas igualmente por convenio colectivo.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio, deberá proseguir hasta su conclusión o la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o con descanso sustitutorio.

Se hace constar que los tiempos de descanso tales como para bocadillo y/o comida o cena si bien se retribuyen como tiempo de trabajo efectivo no computan como tal a efectos del límite de horas extraordinarias previsto legalmente.

Artículo 22. Vacaciones.

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

- Tendrán una duración de treinta y un (31) días naturales.
 - Caso de no llevar el año completo trabajando se disfrutará de la parte proporcional.
 - Las vacaciones se devengan entre 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad de un año, salvo que se liquiden en el finiquito.
 - El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones, podrán fijarse a lo largo de los doce meses del año (desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año). Se establecerán calendarios rotatorios o cualquier otro procedimiento que mantenga los criterios de equidad y proporcionalidad de cada servicio, con el objeto de que queden integradas en las programaciones de cada servicio o agrupación de programación de la que forman parte, sin que pueda hacerse valer ningún tipo de preferencia de un trabajador sobre otro, salvo pacto en contrario.
 - El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos (2) meses antes del comienzo de las vacaciones.
 - Si el trabajador causara baja antes del 31 de diciembre del año en que haya disfrutado las vacaciones, se le descontará de la liquidación correspondiente el importe de los días disfrutados en exceso.
 - Excepcionalmente, el trabajador podrá solicitar el disfrute de algún día suelto, a descontar de las vacaciones, por motivos personales. Deberá solicitar el disfrute del día de vacaciones con una antelación de diez (10) días laborables. La empresa deberá dar respuesta a la solicitud en un plazo de cinco (5) días laborales a contar desde la fecha de solicitud.
 - Las vacaciones anuales se retribuyen a razón de salario base, plus transporte, plus vestuario, antigüedad consolidada y plus de responsable previsto en este convenio colectivo.
 - En los casos en que el periodo de vacaciones coincida con una situación de Incapacidad Temporal por contingencias distintas a las señaladas en el siguiente párrafo, se aplazarán éstas disfrutándose una vez finalice esa situación de incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Se operará de la misma forma cuando no esté previsto el periodo vacacional.
- Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4, 5 y 7 del ET se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en un periodo distinto, aunque haya terminado el año natural que corresponda.
- Asimismo, cuando una trabajadora se encuentre de vacaciones y sea baja por maternidad, interrumpirán el disfrute de las mismas tomando los días restantes cuando cause alta por aquel motivo.
- Cuando un trabajador disfrute del permiso por matrimonio podrá acumular el mismo al periodo de vacaciones anuales en los términos del presente artículo.

Artículo 23. *Licencias y permisos retribuidos.*

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en particular en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales y consecutivos:

- a) Por matrimonio realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el Registro Civil, o contraído de forma civil, diecisiete (17) días naturales, pudiendo acumular dicha licencia al período vacacional anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de un mes.

b) Dos (2) días, ampliable según cuadro de ampliación de días, en los casos de alumbramiento de esposa, adopción o acogimiento, o de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de cónyuge, hijos de ambos, uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete (7) días desde el hecho causante incluido.

c) Dos (2) días por traslado de domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

e) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a un (1) día de licencia ampliable según cuadro de ampliación para asistir a la boda, ampliable según cuadro de ampliación en caso de desplazamiento fuera de la localidad.

f) Por bautizo de un hijo o nieto, tendrán derecho a un (1) día para asistir al mismo. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.

g) Un (1) día de permiso por Primera Comunión de hijo, hermano, sobrino o nieto de uno u otro cónyuge o pareja de hecho. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate.

h) Dos (2) días por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho ampliables según cuadro de ampliación de días.

i) Tres (3) horas, como máximo, por cita de médico especialista del servicio público de salud.

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

Cuadro de ampliación de días:

Cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 150 kms (ida y vuelta): 1 día más.

Cuando el desplazamiento fuera de la localidad supere los 250 kms (ida y vuelta): 2 días más.

Artículo 24. *Permisos no retribuidos.*

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

La duración de estos permisos no será superior a treinta (30) días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla del lugar de trabajo donde presta servicios el trabajador.

Asimismo, no podrá utilizarse durante los períodos de máxima actividad, comprendidos entre el 15 de diciembre y el 15 de enero del año siguiente, durante el período del Domingo de Ramos al Lunes de Pascua, ambos incluidos, ni durante el período estival, esto es, en los meses de julio y agosto, salvo autorización de la empresa o justificación de necesidad perentoria. En los casos de violencia de género constatada, no será necesaria antigüedad mínima para acogerse a este permiso.

En caso de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a una licencia sin retribución de un periodo máximo de treinta (30) días siempre que justifique adecuadamente el hecho causante.

Artículo 25. *Excedencias.*

25.1 Excedencia forzosa. Durante su disfrute se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, dando derecho a la conservación del puesto.

Se concederá por la designación o elección de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. Implica reserva de puesto de trabajo y que se siga computando antigüedad.

25.2 Excedencia voluntaria. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Deberá solicitarse en los plazos de preaviso establecidos en este Convenio para la baja voluntaria del trabajador en relación con la fecha de inicio de efectos de la misma.

Las peticiones de excedencia serán resueltas por la Empresa en el plazo máximo de un mes, desde su presentación.

No se podrá solicitar otra excedencia hasta pasados cuatro (4) años desde la finalización de la excedencia anterior, salvo que no se hubiera agotado el período máximo de cinco años, en cuyo caso podrá solicitarla exigiéndose en este caso que haya transcurrido un año desde la reincorporación.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período 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.

25.3 Excedencia por cuidado de hijos y familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres (3) años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de adopción o acogimiento permanente a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos (2) años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

El período en 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 deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince (15) meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho (18) meses si se trata de categoría especial.

25.4 Excedencia por Cargos sindicales o políticos. A las personas que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa prevista en el apartado 1 de este artículo.

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

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

25.5 Excedencia especial. Cuando una persona que tenga asignado un vehículo para la realización de sus funciones y le fuese suspendido el permiso de conducción podrán darse los siguientes supuestos:

A) Que no sea por conducta tipificada como falta laboral, la Empresa ofrecerá al trabajador un puesto de trabajo de otra categoría en el supuesto de que existiera vacante; con el salario correspondiente a esa categoría, durante el tiempo que durase dicha suspensión. De no existir vacante o rechazarla el trabajador el contrato se suspende hasta que recupere el permiso de circulación.

B) En el supuesto de que la suspensión del permiso de circulación se derivase por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá los siguientes efectos:

– Si la suspensión del permiso de conducción no supera los treinta (30) días, el trabajador podrá optar por disfrutar las vacaciones anuales que le queden pendientes.

– Si la suspensión del permiso de conducción es por un período superior a treinta (30) días, o al trabajador le quedasen pendientes de disfrutar un número de días de vacaciones inferior a los días de suspensión del permiso, el contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión de dicho permiso, o desde el agotamiento de los días de vacaciones, hasta un máximo de doce (12) meses, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social. Llegando su vencimiento, sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso, el contrato se extinguirá definitivamente, sin derecho a indemnización alguna, sin perjuicio de que el trabajador pueda solicitar la excedencia voluntaria en los términos previstos en el Apartado 2 del presente artículo, salvo que la falta cometida tuviera las consecuencias disciplinarias que en este Convenio se contemplan como muy grave que pudiera dar lugar a la extinción del contrato.

25.6 Se crea, en fin, una excedencia voluntaria para formación profesional o reglada con garantía de reserva de puesto de trabajo por un periodo mínimo de un (1) mes y máximo de cuatro (4) meses.

CAPÍTULO IV

Condiciones salariales

Artículo 26. *Retribuciones.*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus prestaciones laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Los Trabajadores con contrato a tiempo parcial o bien tengan reducida su jornada, percibirán todos los conceptos salariales y extra-salariales que le pudiesen corresponder en proporción a la jornada pactada.

Artículo 27. Estructura.

La estructura básica del salario constará de los siguientes conceptos:

- a) Salario base.
- b) Complementos de puesto de trabajo no consolidables.
- c) Antigüedad consolidada.
- d) Gratificaciones extraordinarias.

Adicionalmente se fijan los siguientes conceptos: plus transporte, plus vestuario, dietas y kilometraje.

Artículo 28. Revisión salarial.

28.1 Los incrementos salariales pactados en el siguiente convenio son los siguientes para el personal del Grupo V:

Para el periodo comprendido entre el 1 de junio a 31 de diciembre de 2018: Retribución total de tablas: 10.890,00 euros anuales con el siguiente desglose:

- Salario base: 753,04 euros.
- Pagas extraordinarias: 753,04 euros cada una, más en su caso, complemento de antigüedad.
- Plus vestuario: 120,00 euros anuales (10 € x 12 pagos mensuales).
- Plus transporte: 227,40 euros anuales (18,95 € x 12 pagos mensuales).

Año 2019: Retribución total: 11.100,00 euros anuales con el siguiente desglose:

- Salario base: 775,71 euros.
- Pagas extraordinarias: 775,71 euros cada una, más en su caso, complemento de antigüedad.
- Plus vestuario: 120,00 euros anuales (10,00 € x 12 pagos mensuales)
- Plus transporte: 120,00 euros anuales (10,00 € x 12 pagos mensuales)

28.2 Para el resto de grupos la retribución para el periodo 1 de junio de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2019 es la que se contienen en las tablas que se anexan. Motivo por el que no se publican tablas salariales para periodos anteriores; al igual que para el Grupo V como se dirá en la disposición adicional. Períodos anteriores a dicha fecha, por tanto, se abonará con arreglo a los respectivos convenios vigentes en cada empresa del Grupo.

Artículo 29. Salario base.

El salario base del personal afectado al presente convenio colectivo es el que se determina, para cada «grupo profesional» en las tablas salariales a partir del 1 de junio de 2018. Y corresponde a la jornada ordinaria a que se refiere el presente convenio. Períodos anteriores a dicha fecha se abonará con arreglo a los respectivos convenios vigentes en cada empresa una vez consolidados, en su caso, los pagos a cuenta.

Artículo 30. Complementos personales y de puesto de trabajo no consolidables.

Complementos de puesto de trabajo, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional. Y, por tanto, se mantienen mientras efectivamente concurra dicha circunstancia y/o situación.

Se fijan, al menos los siguientes complementos de puesto de trabajo:

1. Plus de nocturnidad. Salvo para aquel personal que expresamente sea contratado para trabajar en turno de noche, el personal que trabaje entre las veintidós (22:00) y las seis (06:00) horas percibirá un complemento por hora trabajada dentro de esa franja.

Períodos anteriores a 1 de junio de 2018 se abonarán con arreglo a los respectivos convenios vigentes en cada empresa del Grupo.

A partir del 1 de junio de 2018, condicionado a la publicación del convenio colectivo, al personal que proviene de la empresa Ombuds Servicios, S.L., así como el personal de nueva contratación, se le abonará la suma de veinticinco céntimos de euro (0,25 €) por hora trabajada en dicha franja. Al resto de personas, a razón de cincuenta y tres céntimos de euro (0,53 €).

A partir del 1 de enero de 2019, condicionado a la publicación del convenio colectivo, al personal que proviene de la empresa Ombuds Servicios, S.L., así como el personal de nueva contratación, se le abonará la suma de cuarenta de euro (0,40 €) por hora trabajada en dicha franja. Al resto de personas, a razón de cincuenta y tres céntimos de euro (0,53 €).

A partir del 1 de enero de 2020 y, sin perjuicio del resultado de la futura negociación, condicionado a la publicación del convenio colectivo, para todas las personas, sin distinción se abonará la suma de noventa y cinco céntimos de euro (0,95 €) por hora trabajada en dicha franja.

2. Plus domingos y festivos. A partir del 1 de enero de 2019 para todo el personal se acuerda abonar por este concepto un plus por hora efectiva trabajada durante los domingos y festivos de veinte céntimos de euro (0,20 €). A efectos de cómputo será a partir de las 0:00 horas del domingo o festivo y hasta las 24:00 horas de dichos días trabajados. No será abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados para trabajar expresamente esos días.

3. Plus de responsable. A partir del 1 de junio de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2019, condicionado a la publicación del convenio, el Trabajador perteneciente al Grupo V que, además de realizar las tareas propias de su función, desarrolle una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior percibirá un plus por importe de sesenta y cinco euros (65,00 €) mensuales sin que se incluya en las gratificaciones extraordinarias. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes. Períodos anteriores a dicha fecha se abonará con arreglo a los respectivos convenios vigentes en cada empresa del Grupo.

4. Plus de Navidad y Año Nuevo. A partir del 1 de junio de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2019, condicionado a la publicación del convenio, los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre del 2018 así como en la noche del 31 al 1 de enero de 2019, percibirán una compensación económica de treinta y cinco euros (35,00 €) o en su defecto, la opción del trabajador, de un día de descanso compensatorio, cuando así lo permita el servicio. A partir del 1 de enero de 2019, el importe será de cuarenta euros (40,00 €). Períodos anteriores a dicha fecha se abonará con arreglo a los respectivos convenios vigentes en cada empresa del Grupo.

Se entenderá como trabajo realizado en Navidad o Año Nuevo cuando el turno a realizar durante dicho periodo se inicie y finalice con anterioridad y posterioridad a las 0,00 horas del 25 de diciembre o 1 de enero.

Artículo 31. *Antigüedad consolidada.*

La antigüedad que se hubiera devengado hasta el 31 de mayo 2018 junto con la parte proporcional a esa fecha de nuevos quinquenios con arreglo al respectivo convenio de cada colectivo, esto es una cantidad lineal según convenio de Protección Castellana y, un porcentaje para Ombuds Servicios, se calcula y se consolida como complemento personal y, se paga, una vez publicado el convenio colectivo, desde junio de 2018 desapareciendo el actual complemento antigüedad.

Artículo 32. *Gratificaciones extraordinarias.*

El personal al servicio de la empresa percibirá dos (2) gratificaciones extraordinarias, denominadas de verano y Navidad, siendo el importe de cada una de ellas de una mensualidad de salario base más antigüedad consolidada, y serán abonadas dentro del recibo mensual de salarios, prorrateándose su importe en doce (12) pagos mensuales iguales, salvo aquellos trabajadores que, con anterioridad las perciban de manera no prorrateada y así quieran mantenerlas.

El devengo de las referidas pagas extraordinarias será anual. La de verano del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del año en curso; y, la de Navidad, del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso. Independientemente de la finalización de su devengo, se pagan, para el personal que no las tiene prorrateadas en doce pagos, la de verano, del 13 al 15 de julio; y, la de Navidad, del 13 al 15 de diciembre.

Artículo 33. *Otras retribuciones.*

La cuantías de los siguientes pluses son en cómputo anual y redistribuido en doce (12) pagos, tratándose de una compensación de las previstas en el artículo 26.2 del Estatuto de los Trabajadores.

A) Plus de distancia y transporte: Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros o lugares de trabajo y su regreso.

Dicho Plus lo percibirán todos los grupos profesionales y se abonará en doce (12) mensualidades.

Su cuantía se establece en la columna correspondiente del anexo y se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio Colectivo. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario reducido, el plus de distancia y transporte será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

B) Plus de mantenimiento de vestuario: Para el personal adscrito al Grupo V, se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos como indemnización por mantenimiento de vestuario.

Se abonará en doce mensualidades y su cuantía se establece en la columna correspondiente al anexo, considerándose siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio Colectivo. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario reducido, el plus de mantenimiento de vestuario será divisible por horas, abonándose el que corresponda.

Artículo 34. *Importe de las dietas.*

A partir del 1 de junio de 2018 y hasta el 31 de diciembre de 2019, condicionado a la publicación del convenio, el importe de las dietas durante la vigencia del convenio será el siguiente:

- Cuando el trabajador tenga que realizar una comida fuera de su localidad: ocho euros con cincuenta céntimos de euro (8,50 €);
- Cuando el trabajador tenga que realizar dos comidas fuera de su localidad: catorce euros (14,00 €);
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad: veinte euros (20,00 €);
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realice dos comidas: veintisiete euros (27,00 €);
- Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realice dos comidas (+ 7 días de desplazamiento): veinticinco euros (25,00 €).

Períodos anteriores a dicha fecha se abonará con arreglo a los convenios vigentes en cada empresa con anterioridad a este convenio.

Artículo 35. *Pago del salario.*

El pago del salario se efectuará por meses vencidos dentro de los cinco primeros días naturales de cada mes. No obstante, los complementos variables establecidos en el Convenio Colectivo se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se hayan devengado.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del noventa por cien (90 %) del importe del salario.

CAPÍTULO V

Mejoras sociales

Artículo 36. *Prestaciones sociales.*

A partir del 1 de junio de 2018 y hasta 31 de diciembre de 2019, condicionado a la publicación del convenio, las empresas suscribirán una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por los siguientes capitales:

- Veintiocho mil euros (28.000,00 €) por muerte.
- Treinta y cinco mil euros (35.000,00 €) por invalidez permanente total, absoluta y gran invalidez.

Ambas derivadas de accidente, sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año, entrando en vigor el día de la firma del presente Convenio Colectivo.

Períodos anteriores a dicha fecha se abonará con arreglo a los respectivos convenios vigentes en cada empresa.

Artículo 37. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de incapacidad temporal (IT) se compensará, A partir del 1 de junio de 2018 y hasta 31 de diciembre de 2019, condicionado a la publicación del convenio, de la siguiente manera:

A) IT derivada de accidente laboral: La empresa complementará, cuando proceda, la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el cien por cien (100 %) de la tabla salarial del anexo, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias.

B) IT en caso de enfermedad o accidente no laboral:

– Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el cincuenta por cien (50%) de la base de cotización del mes anterior a la baja.

– Del 4 al 20, se complementará hasta el ochenta por cien (80%) de la base de cotización del mes anterior a la baja.

– Del 21 al 40, se complementará hasta el cien por cien (100%) de la base de cotización del mes anterior a la baja.

– Del 41 al 60, hasta el noventa por cien (90%) de la base de cotización del mes anterior a la baja.

– Del 61 en adelante, si procede, como está legislado.

– En lo no establecido en el párrafo anterior se procederá según la legislación vigente.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización, percibiendo el cien por cien (100%) de la base de cotización del mes

anterior a la baja, durante un máximo de cuarenta días a contar desde la fecha de la baja. Este complemento no es acumulable a los anteriores. A partir del día 41 se estará al complemento anterior y así sucesivamente.

Períodos anteriores a dicha fecha se abonará con arreglo a los respectivos convenios vigentes en cada empresa del Grupo.

Artículo 38. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a los trabajadores, que por puesto de trabajo deban llevar el uniforme de la empresa, la renovación del mismo y, en todo caso, en el momento de su contratación. A tal efecto, con carácter previo se informará, en su caso, a la representación social de cualquier cambio en la uniformidad suministrada. Y, ello, atendida la obligatoriedad de su utilización por parte del trabajador.

La empresa facilitará sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos, en función del puesto de trabajo. Cada dos años se repondrá por deterioro, salvo el calzado que será anualmente.

Asimismo se facilitarán de manera individual, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Los trabajadores vienen obligados a llevar puestas tanto las prendas que se les entreguen, así como cualquier otro signo de identificación que se establezca.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, éste se verá obligado a entregar las prendas que esté utilizando en los últimos dos años, así como las tarjetas o signos identificativos que se le hayan entregado.

CAPÍTULO VI

Seguridad y salud laboral. Principio de igualdad. Violencia de género

Artículo 39. *Política de prevención de riesgos laborales.*

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

Dicha gestión preventiva se enmarcará dentro del ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que la completan.

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

A) Vigilancia de la salud. Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, todo ello sin perjuicio de las excepciones previstas en el artículo 22 de la LPRL.

Las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona del trabajador, así como garantizando en todo momento la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

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

A tal efecto las empresas realizarán una evaluación inicial de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.

La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Si los resultados de dicha evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgos, las empresas realizarán aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos y que serán objeto de planificación en los términos legalmente previstos.

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

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resulte posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

D) Permiso por lactancia. Los trabajadores/as que ejerzan este derecho, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad, pudiéndose acumular dicho periodo en jornadas completas, según la disposición legal que lo regula.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

E) Formación e información. Las empresas garantizarán que cada trabajador reciba, a lo largo de su relación laboral con la empresa, información y formación específica de los riesgos inherentes a los puestos de trabajo que puedan ser ocupados por el empleado, que tendrá carácter inicial, coincidiendo con el comienzo de la prestación de servicios y periódica, en función del resultado de la evaluación de riesgos y de las necesidades formativas que la empresa estime convenientes en este ámbito. Dicha información y formación, que en todo caso será suficiente y adecuada, se impartirá por los técnicos de prevención de riesgos laborales adscritos al servicio de prevención, concertados por las empresas en cada momento o, en su caso, por el Servicio de Prevención Propio que se puedan constituir, siempre bajo la supervisión del coordinador en materia preventiva de la empresa, estableciéndose una programación y planificación racional para poderse llevarse a cabo teniendo en cuenta los recursos de cada empresa.

F) Coordinación de actividades empresariales. En virtud de lo previsto en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en los términos establecidos por el Real Decreto 171/2004, los titulares de aquellas empresas donde se preste servicios deberán facilitar, siempre que las condiciones del servicio así lo requiera, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo

y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar con el fin de que sean conocidas por los trabajadores.

G) Obligaciones de los trabajadores. En cumplimiento del art. 29 de la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores deberán cumplir con las normas e instrucciones establecidas.

Correspondiendo a cada trabajador velar por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones de la dirección de la empresa.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones del empresario, deberán en particular:

1.º Utilizar correctamente las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

2.º Utilizar correctamente los equipos de protección individual.

3.º No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

4.º Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, unos riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores.

5.º Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo.

6.º Cooperar con la empresa y con los trabajadores que tengan encomendadas funciones específicas en prevención para garantizar unas condiciones de trabajo seguras.

Artículo 40. *Facultad sancionadora.*

El incumplimiento por parte de los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tendrá la consideración de incumplimiento laboral (según el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores) dará lugar a las sanciones correspondientes. Considerándose especialmente las que supongan actos inseguros o riesgos para la propia persona y para terceros.

Artículo 41. *Violencia de género.*

La ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

Acreditada la situación de violencia de género en los términos establecidos en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, antes citada, se aplicarán las medidas a que se refiere su artículo 21 en orden a derechos laborales y prestaciones de la Seguridad Social.

Artículo 42. *Derechos fundamentales. Principio de igualdad.*

Ambas partes se comprometen en cumplimiento de la legislación vigente a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española.

Las partes firmantes de este Convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Artículo 43. *Acoso sexual y acoso por razón de sexo.*

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Se considerarán constitutivas de acoso sexual laboral y acoso por razón de sexo, cualesquiera conductas, proposiciones o requerimientos de naturaleza sexual que tengan lugar en el ámbito de organización y dirección de la empresa, respecto de las que el sujeto sepa o esté en condiciones de saber, que resulten indeseables, irrazonables y ofensivas para quien las padece, cuya respuesta ante las mismas puede determinar una decisión que afecte a su empleo o a sus condiciones de trabajo.

La persona víctima de acoso sexual podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente a la dirección de la empresa, de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Artículo 44. *Formación.*

Las partes firmantes se someten al sistema de Formación Profesional continua regulado en la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, y la Orden TAS/2307/2007, de 27 de julio.

El personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamiento y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral y sin que en ningún caso suponga un coste adicional para el trabajador

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

En relación con la obligación de información y trámites establecidos en el artículo 13.1 del Real Decreto 694/2017, las partes acuerdan que se llevarán a cabo mediante las secciones sindicales mayoritarias, de conformidad con el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. *Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad.*

La empresa podrá quedar exenta de la obligación regulada en el artículo 42.1 del Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social,

de forma parcial o total por opción voluntaria del empresario, por los motivos establecidos en la normativa, siempre que en ambos supuestos se aplique alguna de las medidas sustitutorias, alternativa o simultáneamente previstas por la regulación legal vigente.

CAPÍTULO IV

Derechos sindicales

Artículo 46. *Crédito horario. Acumulación. Preaviso.*

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

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

A petición escrita de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal y Delegados Sindicales (LOLS), podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal en cómputo anual. La acumulación del crédito horario siempre será comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre del mandato.

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

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

Los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro (24) horas. Notificada la ausencia, la empresa, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

Artículo 47. *Derecho de información.*

Las competencias y garantías de la representación de los trabajadores será la establecida en los arts. 64 y 68 del Estatuto de los Trabajadores, y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 48. *Elecciones sindicales.*

A efectos de la antigüedad mínima exigible para ser candidato en las Elecciones Sindicales, según se prevé en el art. 69 del Estatuto de los Trabajadores, se computará dicho periodo exigible dentro de los últimos doce (12) meses, aunque en dicho periodo hayan ocurrido distintas relaciones laborales del trabajador en la empresa.

Artículo 49. *Cuota sindical.*

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa incluida en el ámbito funcional de este Convenio, podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento y la central o sindicato a que pertenece. La cuantía de la cuota deberá ser transferida a la cuenta corriente que el Sindicato previamente haya indicado. La empresa efectuará las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario.

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

CAPÍTULO V

Régimen disciplinario, las faltas y las sancionesArtículo 50. *Competencia.*

La facultad disciplinaria sobre el personal comprendido en el presente convenio, corresponde a la dirección de la empresa o las personas en las que ésta delegue.

De la imposición de sanciones por faltas graves y muy graves se dará cuenta al Comité o Delegados de personal del centro de trabajo.

Artículo 51. *Faltas laborales.*

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

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

La enumeración de las faltas leves, graves y muy graves será de carácter enunciativa y no limitativa.

Artículo 52. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Más de cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave. Para el manejo de las máquinas, útiles y herramientas, a que se refiere el presente párrafo, deberá hacerse, en todo caso, bajo la calificación profesional que lo capacite o la realización del curso correspondiente que lo habilite, sin cuyo requisito no podrá verificarse la sanción que pudiera corresponder.
5. La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve, siempre y cuando existan para el trabajador de forma escrita así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.
6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, de manera ocasional.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.
11. Uso de teléfonos móviles u otros dispositivos informáticos particulares en el lugar de trabajo.

Artículo 53. Faltas graves.

Son faltas graves:

1. 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. Cuatro faltas o más 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 seis meses, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mando o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.
5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro como a ese último.
6. No entregar el parte de baja oficial dentro de las setenta y dos horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
7. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
8. El uso, sin estar de servicio, de los emblemas de la empresa o la ostentación innecesaria del mismo.
9. Hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.
11. La desconsideración de los superiores hacia el personal a su mando con abuso de su posición dominante, será considerada falta grave, cuando no lo sea de naturaleza muy grave.

Artículo 54. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.
2. Más de seis faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o diez en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente, y notificadas por escrito.
3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un seis meses., aun cuando hayan sido sancionadas independientemente.
4. La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.
5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
6. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez habitual probada dentro de la jornada laboral y que repercuta negativamente en el trabajo.

9. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo en los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere, además de conductas xenófobas, sexistas o racistas.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal en las Leyes penales.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad. En la prestación del mismo.

13. La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa, siempre que el rendimiento pueda ser demostrable.

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

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

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

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

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

20. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

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

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

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

Artículo 55. Sanciones.

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

1) Por falta leve:

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

2) Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3) Por falta muy grave:

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

B) Procedimiento de imposición de sanciones.

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

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

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

Artículo 56. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores prescribirán en los siguientes plazos a computar desde la fecha de conocimiento cabal de quien tenga la facultad disciplinaria y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión:

Faltas leves: prescribirán a los diez (10) días.

Faltas graves: prescribirán a los veinte (20) días.

Faltas muy graves: prescribirán a los sesenta (60) días.

Artículo 57. *Abuso de autoridad.*

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy grave. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de diez días. En caso contrario, los representantes podrán formular la oportuna denuncia ante las Inspecciones de trabajo.

Artículo 58. *Cláusula de Género Neutro.*

En el texto del Convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

Disposición adicional primera. *Cierre eventuales diferencias 2017 para el grupo V.*

Se acuerda, a la publicación del convenio, pagar la suma de 150,00 euros brutos, proporcional al tiempo trabajado en el año 2017 para aquellos trabajadores que estuvieran de alta en Protección Castellana, S.L., y/o UTE Thyssen siempre que únicamente hayan percibido Salario Base y Plus Transporte.

Por el periodo comprendido entre el 1 de enero a 31 de mayo de 2018, el salario por todos los conceptos fijos de tabla, una vez compensadas y absorbidas, también, las cantidades pagadas a cuenta se fija en 10.304,00 euros en cómputo anual para un trabajador contratado a tiempo completo en cualesquiera empresa.

Disposición adicional segunda. *Garantía SMI.*

Las 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, se incrementará éste hasta la cuantía mínima fijada para el salario mínimo interprofesional previa compensación y absorción del resto de los conceptos sujetos a cotización (incluidos plus vestuario y/o transporte), al objeto de que en cómputo anual la suma de todos los conceptos experimente la misma variación prevista y pactada en este Convenio.

Disposición adicional tercera.

Si, denunciado el convenio según lo pactado, transcurriesen nueve meses de negociaciones desde que finalizara la vigencia inicial de este convenio colectivo de empresa o la de la última de sus prórrogas sin que se haya acordado un nuevo convenio colectivo de empresa que lo sustituya se aplicará el convenio sector.

USTG

ANEXO

Tablas salariales

tablas salariales 2018 (desde 1 Junio 2018)				
grupo	Funciones	salario base	plus transporte	plus vestuario
GRUPO I: DIRECTORES Y TITULADOS DE ESTRUCTURA	Director	1.631,24 €	18,95 €	
	Titulado Superior	1.454,94 €	18,95 €	
GRUPO II: MANDOS INTERMEDIOS DE ESTRUCTURA	Jefe de Departamento-Servicios	1.274,39 €	18,95 €	
	Supervisor	1.209,48 €	18,95 €	
GRUPO III: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE ESTRUCTURA	Jefe Administrativo:	1.210,35 €	18,95 €	
	Oficial de Primera Administrativo:	978,21 €	18,95 €	
	Oficial de Segunda Administrativo:	926,08 €	18,95 €	
	Auxiliar Administrativo:	844,79 €	18,95 €	
GRUPO IV: PERSONAL COMERCIAL	Jefe de Ventas:	1.208,37 €	18,95 €	
	Comercial:	1.126,93 €	18,95 €	
GRUPO V: PERSONAL OPERATIVO DE SERVICIOS EXTERNOS.	Auxiliar (engloba a los auxiliares de Servicios, Sala, Parking y/o similares):	753,04 €	18,95 €	10,00 €
	Azafata/o:	753,04 €	18,95 €	10,00 €
	Operador/Recepcionista:	753,04 €	18,95 €	10,00 €
	Conductor:	753,04 €	18,95 €	10,00 €
	Ordenanza:	753,04 €	18,95 €	10,00 €
	Conserje / Bedel:	753,04 €	18,95 €	10,00 €
	Peón:	753,04 €	18,95 €	10,00 €

tablas salariales 2019 (desde 1 Enero de 2019)				
grupo	Funciones	salario base	plus transporte	plus vestuario
GRUPO I: DIRECTORES Y TITULADOS DE ESTRUCTURA	Director	1.663,86 €	10,00 €	
	Titulado Superior	1.484,04 €	10,00 €	
GRUPO II: MANDOS INTERMEDIOS DE ESTRUCTURA	Jefe de Departamento-Servicios	1.299,88 €	10,00 €	
	Supervisor	1.233,67 €	10,00 €	
GRUPO III: PERSONAL ADMINISTRATIVO DE ESTRUCTURA	Jefe Administrativo:	1.234,56 €	10,00 €	
	Oficial de Primera Administrativo:	997,77 €	10,00 €	
	Oficial de Segunda Administrativo:	944,60 €	10,00 €	
	Auxiliar Administrativo:	861,69 €	10,00 €	
GRUPO IV: PERSONAL COMERCIAL	Jefe de Ventas:	1.232,54 €	10,00 €	
	Comercial:	1.149,47 €	10,00 €	
GRUPO V: PERSONAL OPERATIVO DE SERVICIOS EXTERNOS.	Auxiliar (engloba a los auxiliares de Servicios, Sala, Parking y/o similares):	775,71 €	10,00 €	10,00 €
	Azafata/o:	775,71 €	10,00 €	10,00 €
	Operador/Recepcionista:	775,71 €	10,00 €	10,00 €
	Conductor:	775,71 €	10,00 €	10,00 €
	Ordenanza:	775,71 €	10,00 €	10,00 €
	Conserje / Bedel:	775,71 €	10,00 €	10,00 €
	Peón:	775,71 €	10,00 €	10,00 €