

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

- 3356** *Resolución de 13 de marzo de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios.*

Visto el texto del IV Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (código de Convenio n.º 99015485012007), que fue suscrito, con fecha 13 de febrero de 2017, de una parte, por la asociación empresarial AGESFER, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por la organización sindical UGT, 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 Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 13 de marzo de 2017.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

IV CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE SERVICIOS EXTERNOS AUXILIARES Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS FERROVIARIOS

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo sectorial estatal será de aplicación a la totalidad del territorio del Estado español.

Artículo 2. *Ámbito personal y funcional.*

Este convenio regulará las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores de contratas de servicios ferroviarios en los distintos sectores de explotación del servicio de carros portaequipajes y la prestación de ayuda a personas con movilidad reducida; gestión de centros de servicio al cliente de las diferentes empresas ferroviarias; servicios auxiliares de orientación y ayuda en estaciones de viajeros; servicios auxiliares de información personalizada en trenes; control de plazas y vehículos, cobro, facturación y validación y recogida de ticket en los aparcamientos ferroviarios; venta, cambio y anulación de títulos de transporte; servicio de máquinas de auto-ventas y auto check in e información, atención y asesoramiento al cliente; entrega de recaudación y control de instalaciones; servicios auxiliares en las oficinas de entidades ferroviarias. Asimismo, afectará al personal

administrativo que preste servicio en las empresas contratistas, con carácter exclusivo y acreditado, en las actividades relacionadas con los contratos mercantiles recogidos en el ámbito personal y funcional de este convenio.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades existentes en la actualidad u otras que pudieran exigirse en el futuro por las empresas titulares de las infraestructuras o de la explotación. La inclusión requerirá del dictamen previo de la Comisión Paritaria de este convenio.

A los efectos del presente artículo, se entenderá por contrata de servicios ferroviarios, al vínculo que surge de la concesión de servicios entre cualquier empresa, pública o privada, que tenga la titularidad de las infraestructuras o cuya actividad sea el transporte de mercancías o viajeros por ferrocarril, como contratante y/o concedente y una o varias empresas como contratistas y/o concesionarias con independencia de su actividad principal.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente acuerdo tendrá una duración de 4 años, entrando en vigor el día 1 de enero de 2016 y manteniendo su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2019.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*

El presente convenio colectivo se entenderá prorrogado de año en año, siempre que no se denuncie su vigencia por cualquiera de las partes firmantes mediante escrito dirigido a la otra parte y al organismo competente, dentro del último trimestre del año en el que finalice la vigencia del convenio.

Una vez realizada la denuncia del convenio, el plazo máximo para el inicio de las negociaciones será de 30 días, estableciéndose un plazo máximo de 18 meses para las negociaciones que den lugar a un nuevo convenio colectivo.

Finalizada la vigencia temporal del convenio colectivo y habiéndose producido la denuncia, se mantendrá la vigencia de todo el articulado del mismo por el plazo máximo establecido en el párrafo anterior, es decir 18 meses, con excepción de los artículos referentes a la paz social y derecho de huelga.

Si una vez agotado el plazo máximo para la negociación de un nuevo convenio, la Comisión negociadora no llegara a un acuerdo, se acudirá a los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos recogidos en el articulado del presente convenio colectivo.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible que serán consideradas globalmente a efectos de su aplicación, quedando las partes obligadas al cumplimiento en su totalidad.

Artículo 6. *Paz social.*

Las partes firmantes del presente convenio colectivo estatal, como manifestación de su voluntad en lograr un desarrollo de sus relaciones laborales en el ámbito funcional reflejado en el artículo 2, basado en el diálogo y negociación, convienen expresamente, en tanto cumplan los compromisos contraídos, en no iniciar, convocar ni adoptar medida colectiva de presión alguna dirigida a la modificación, reforma, o revisión anticipada total o parcial de la norma convenida.

Artículo 7. *Competencia organización del trabajo.*

La facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, técnica y prácticamente, corresponde a la dirección de la empresa contratista.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa los niveles adecuados de productividad y rendimiento, basados en el óptimo aprovechamiento de los recursos humanos y materiales.

Se permitirá la permuta de turno entre trabajadores siempre y cuando se informe con 24 horas de antelación al mismo, firmado por las personas que lo realizan y firmado por el responsable del centro.

La responsabilidad de la prestación del servicio recaerá en el trabajador a quien corresponda el turno después de efectuado el cambio. No obstante, las permutas no tendrán repercusión alguna en la retribución de los trabajadores afectados, recibiendo el trabajador adscrito inicialmente al turno objeto del cambio la retribución íntegra que corresponda al mismo.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria estará integrada por 3 vocales como máximo por cada una de las representaciones y 1 asesor por cada representación.

De entre los miembros de las 2 representaciones firmantes del convenio, se nombrará un Secretario permanente que tendrá como funciones levantar acta de las reuniones, custodiar las mismas y los documentos que se entreguen para su archivo, entregando a partir de la firma del presente convenio colectivo, fotocopia del documento debidamente sellada cuando se lo solicite por escrito cualquier miembro de la Comisión Paritaria. De igual modo, tendrá como funciones las previstas en el articulado del presente convenio.

La Comisión Paritaria se reunirá a solicitud por escrito, de cualquiera de las dos representaciones, dirigido al secretario de la misma y a la otra representación, haciendo constar el orden del día, lugar, fecha y hora de la reunión; resultará inexcusable para la otra representación la celebración de la reunión solicitada, que se ajustará exclusivamente al orden del día señalado. El escrito de solicitud será remitido con 5 días de antelación, al menos, sobre la fecha prevista para la reunión solicitada.

No obstante, en los conflictos colectivos que deriven en convocatoria de huelga, deberá reunirse en un plazo máximo de 48 horas.

La Comisión Paritaria se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, quedando válidamente constituida con la presencia o representación de 2/3 de cada una las representaciones. Para la adopción de acuerdos se requerirá la unanimidad de sus integrantes.

Funciones de la Comisión Paritaria:

a) La interpretación del articulado del convenio, así como, en caso necesario, la adaptación de alguno de sus artículos durante la vigencia del mismo.

b) La de mediar, conciliar o arbitrar, en los conflictos colectivos que le sean sometidos por las partes. En este sentido, la Comisión Paritaria podrá proponer la designación de una persona para arbitrar la resolución de un conflicto determinado.

Las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, serán las que presenten las materias de conflicto a la Comisión Paritaria. Al objeto de garantizar la paz social durante la vigencia del presente convenio, el intento de la solución de los conflictos colectivos pasará de forma prioritaria y en primera instancia, por la Comisión Paritaria, antes de recurrir a los Tribunales, incluido el ejercicio del derecho de huelga.

Las resoluciones se tomarán en el plazo más breve posible no pudiendo superarse los 10 días, computándose éstos desde aquel en que se tuvo conocimiento del conflicto por las partes integrantes de la Comisión Paritaria.

c) La Comisión Paritaria podrá resolver cualquier discrepancia que surja en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo que le será planteada conforme a lo establecido en el artículo 41.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Planteada la discrepancia ante la Comisión Paritaria, mediante escrito debidamente razonado y motivado, la misma deberá resolver en un plazo de 7 días.

Si agotado este plazo no se hubiese resuelto la discrepancia, se podrá acudir al procedimiento para solución extrajudicial de conflictos regulado en el texto del presente convenio colectivo, disposición adicional cuarta.

Asimismo, la Comisión Paritaria podrá resolver cualquier discrepancia que pueda surgir en materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Planteada la discrepancia ante la Comisión Paritaria, deberá resolver, mediante escrito debidamente razonado y motivado, en el plazo de 7 días.

Si agotado este plazo no se hubiese resultado la discrepancia, se podrá acudir al procedimiento para solución extrajudicial de conflictos regulado en el texto del presente convenio, disposición adicional cuarta.

d) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

e) La de llevar el control y registro de los acuerdos que alcancen las empresas y la representación de los trabajadores sobre aspectos económicos y sociales que supongan mejoras o modificaciones sobre las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo. Estos acuerdos deberán recogerse en acta firmada por las partes interesadas, y remitirse a la Comisión Paritaria para su control y registro, dentro de los 10 días hábiles siguientes a su firma.

El Secretario de la Comisión Paritaria llevará un Libro Registro de estas actas en el que anotará la fecha de recepción, número de entrada, tanto empresa afectada como número de trabajadores afectados, así como, en su caso, sindicatos intervinientes. Recibirá para ello un ejemplar del acta suscrita, con copia que devolverá sellada acreditando así la recepción. Dicha acta quedará depositada en la Secretaría bajo su custodia.

El Secretario informará a la Comisión Paritaria de aquellas actas que estén depositadas desde la última reunión.

f) Conforme a lo previsto en el artículo 2 del presente convenio colectivo, la de estudiar la Clasificación Profesional y, en su caso, emitir informe, en el supuesto de incluirse nuevas actividades o servicios en el ámbito funcional, y funciones que no estuviesen encuadradas en una de los niveles profesionales existentes.

g) Velará para evitar la discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Podrá ser consultada y deberá emitir informe acerca de las cuestiones que pudieran suscitarse sobre estas materias.

h) Confección y publicación de las tablas salariales del presente convenio colectivo, en un plazo no superior a los 15 días siguientes a la publicación del índice general nacional de IPC (real) del año anterior establecido por el INE u organismo oficial competente.

i) Las previstas en el articulado del presente convenio colectivo.

j) Las derivadas del contenido de la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

k) Cualquier otra que las leyes le otorguen.

CAPÍTULO II

Periodo de prueba y contratación

Artículo 9. *Periodo de prueba.*

La duración del periodo de prueba no podrá exceder de 3 meses para los técnicos titulados, 1 mes para los que sean contratados de forma eventual, ni de 2 meses para aquellos trabajadores que sean contratados desde su inicio de la relación laboral con la modalidad de contrato indefinido.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

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

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento por cualquiera de las partes, el contrato producirá plenos efectos, computándose dicho periodo en la antigüedad del trabajador.

Las situaciones de Incapacidad Temporal, maternidad, y adopción o acogimiento que afectan al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

Artículo 10. *Modalidades de contratación.*

Al objeto de fomentar el empleo, las partes se someten a las formas y modelos de contratación establecidos o que se establezcan por la legislación vigente en la materia.

Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta, el contrato no podrá tener una duración superior a 3 años. Transcurrido este plazo, los trabajadores adquirirán la condición de fijos.

Artículo 11. *Subrogación.*

Cuando una empresa sea adjudicataria o concesionaria de los servicios ferroviarios previstos en el ámbito funcional del presente convenio, estará obligada a subrogarse de los trabajadores que hayan venido prestando esos servicios, respetando la modalidad de contratación y los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en el puesto de trabajo durante los últimos 6 meses anteriores a la subrogación, siempre y cuando estos provengan de pactos y acuerdos lícitos, que se hayan puesto en su conocimiento junto con la documentación pertinente.

Plantilla a computar a efectos de subrogación:

Cuando se produzca un cambio de titularidad de la contrata de servicios la nueva empresa contratista estará obligada a subrogarse de los trabajadores que hayan prestado servicios en el centro afectado por la misma, durante los 6 meses anteriores a la finalización de la contrata de forma ininterrumpida. A estos efectos, se entenderán comprendidos tanto los trabajadores con el contrato suspendido con reserva de puesto de trabajo o en situación de excedencia con reserva de puesto de trabajo como los trabajadores que los sustituyan.

La empresa contratista entrante, una vez conocida la adjudicación, lo pondrá en conocimiento de la empresa saliente, de la asociación empresarial y de los sindicatos más representativos, en un plazo no superior a 5 días desde el hecho producido.

El acto de subrogación se realizará obligatoriamente, una vez conocido fehacientemente la adjudicación del servicio y antes de haberse comenzado el inicio del mismo.

Los sindicatos firmantes del presente convenio podrán estar presentes en el acto de subrogación si así lo solicitan.

En el citado plazo la empresa saliente hará entrega, a la empresa entrante, de la siguiente documentación:

- a) Certificación actualizada del organismo competente de estar al corriente de pago de cuotas a la Seguridad Social o en su caso resguardo acreditativo de haberlo solicitado.
- b) Fotocopia de las 6 últimas nóminas mensuales del personal afectado.
- c) Fotocopia de los boletines TC2 de cotización a la Seguridad Social correspondientes a los 6 últimos meses.
- d) Relación de personal afectado con las siguientes especificaciones:
 1. Nombre, apellidos y fecha de nacimiento.
 2. Número de DNI y letra del NIF.
 3. Domicilio del trabajador.
 4. Antigüedad en la Empresa.
 5. Modalidad del contrato, determinando la situación en que se encuentra la relación laboral.
 6. Si posee la condición de representante de los trabajadores y fecha de su nombramiento.
 7. Percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos.

8. Número de afiliación a la Seguridad Social.
9. Calendario de vacaciones referente a cada año especificado por trabajador.
10. Fotocopia del contrato cuando exista.
11. Condiciones «ad personam».
12. Situación de disfrute de días de asuntos propios.—El derecho al disfrute de los asuntos propios no se verá alterado cuando se produzcan en el año natural procesos de subrogación. En estos casos, el trabajador mantendrá su derecho al disfrute en cualquier momento del año con independencia a la contrata existente en el año natural o de los periodos de tiempo de adjudicación del contrato mercantil de la misma. No podrá detraerse cantidad económica alguna por el disfrute de los días de asuntos propios, ni reclamar al trabajador su devolución como tiempo de trabajo.
13. Situación de disfrute de días de vacaciones.—Para garantizar el disfrute efectivo de los 31 días de vacaciones anuales en los procesos de subrogación entre empresas que concurren durante el año natural, se establece que el trabajador tendrá derecho al disfrute de las vacaciones sin más limitación que lo expuesto en el artículo 39 (vacaciones), independientemente de que hayan sido generadas con la empresa saliente o con la entrante. En ningún caso, el periodo de disfrute de vacaciones excederá del determinado en el presente convenio colectivo, ni podrá ser modificado unilateralmente por la nueva empresa el tiempo de disfrute de las mismas.

La empresa saliente liquidará las partes proporcionales correspondientes a las pagas extraordinarias y los haberes pendientes de abono en un documento al que en ningún caso se le denominará finiquito y que no tendrá efectos liberatorios, con independencia de lo que en él se mencione, incluyendo, en su caso, la parte de vacaciones disfrutadas por el trabajador y aún no devengadas, que deberán ser regularizadas a efectos económicos como máximo dentro de los 3 meses siguientes al proceso de subrogación por la empresa entrante, sin que ello dé lugar a generar nuevo período de disfrute de vacaciones.

CAPÍTULO III

Clasificación profesional y ascensos

Artículo 12. Criterios generales.

Los trabajadores que presten servicios en los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo quedan clasificados en Grupos Profesionales.

Por acuerdo entre el trabajador y la empresa se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación al Grupo Profesional correspondiente según lo previsto en el presente texto. De igual modo, se asignará al trabajador uno de los niveles profesionales que se recogen en este capítulo.

Las definiciones incorporadas en la presente clasificación no tienen carácter exhaustivo debiendo el trabajador de una determinada categoría realizar, además de las funciones asignadas de forma expresa, todas aquellas funciones que sean complementarias o afines a la misma.

Los niveles profesionales a las que se refiere el presente convenio colectivo son meramente enunciativas, sin que las empresas vengan obligadas a establecer en su estructura organizativa todas y cada una de ellas.

Será el empleador quien en el ejercicio de sus facultades de organización y dirección determine el volumen de cobertura de cada una de ellas en cada momento.

Artículo 13. Grupos y niveles profesionales.

Los grupos profesionales están determinados por aquellos niveles profesionales que presenten una base profesional homogénea dentro de la organización del trabajo, es decir, concurren factores de encuadramiento profesional relativos a formación, mando, experiencia, autonomía y responsabilidad.

Grupo I. Cuadros.

Se encuadran en este grupo aquellos niveles profesionales que requieren una determinada formación, así como un elevado grado de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.

Jefe de Servicio: es el empleado que con propia iniciativa y responsabilidad, actuando dentro de las directrices marcadas por la dirección de la empresa dirige la actividad de la misma en los servicios, zonas y/o equipos productivos que la misma determine, planificando, programando, coordinando y controlando los mismos y respondiendo de su buena marcha.

Estos puestos serán de libre designación y dependerá de la empresa en base a criterios de confianza.

Grupo II. Mandos intermedios.

Se encuadran en este grupo aquellos niveles profesionales que requieren una determinada formación, no precisando de titulación profesional específica, ejecutando sus funciones bajo las directrices emanadas de la dirección de la empresa y con absoluta responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

Coordinador de servicio: Es el empleado que con propia iniciativa y responsabilidad, actuando dentro de las órdenes dadas por el Jefe de Servicio, organiza, coordina y supervisa el trabajo del personal que tenga a sus órdenes. Durante el tiempo que la dirección de la empresa determine, realizará las funciones propias del nivel salarial de azafato encargado.

Azafato encargado: Es el empleado que actuando dentro de las órdenes dadas por el jefe de servicio o el coordinador del servicio coordina y supervisa el trabajo del personal del área o servicio asignado debiendo informar a sus superiores de todas las incidencias que surjan durante la realización del trabajo con relación a uniformidad, absentismo, limpieza, cumplimiento de horarios, etc., debiendo resolverlas en la medida de lo posible. Durante el tiempo que la dirección de la empresa determine realizará las funciones propias de la categoría profesional de Azafato.

Oficial administrativo: Estarán encuadrados en este nivel aquellos trabajadores que den soporte administrativo de cualquier tipo y que esté relacionado directamente con los servicios recogidos en el ámbito personal y funcional de este convenio colectivo, asumiendo funciones con cierto grado de responsabilidad que requieran un conocimiento técnico de las tareas que se llevan a cabo.

Jefe de Aparcamiento: Es el empleado que tiene a sus órdenes personal de uno o más establecimientos o centros de trabajo, así como la atención directa y conservación de las instalaciones, estudiando y proponiendo las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de éstas, teniendo los conocimientos precisos para la realización y control de las operaciones de cobro que se realicen en los servicios.

Tiene la responsabilidad del trabajo, disciplina, seguridad y salud laboral del personal a su servicio teniendo los conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encargue su superior.

Confeccionará el cuadro de turnos de servicios del personal a sus órdenes, teniendo atención de los relevos, enfermedades, etc.

Atenderá e informará a los clientes sobre peticiones, reclamaciones, sugerencias, etc. que le manifiesten.

Tendrá que verificar con la periodicidad establecida por su superior, el control de caja y la recaudación.

Las funciones de comprobación del estado de las instalaciones o bienes, así como el control de accesos a las instalaciones, y las actividades que se desarrollen desde los centros remotos y otros puntos, podrán realizarse mediante la utilización de cámaras o videocámaras por el personal adscrito a esta categoría, sin que esta actividad tenga la consideración de servicio de video vigilancia.

Quedarán exentas de las zonas de vigilancias las dependencias privativas del personal que preste sus servicios en dichas instalaciones.

El Jefe de Aparcamiento percibirá el plus de responsabilidad contemplado en las tablas salariales anexas como Plus responsabilidad Jefe de Aparcamiento. Quienes anteriormente a la entrada en vigor del presente convenio colectivo ya viniese percibiendo un Plus Responsabilidad, convergerá automáticamente al Plus de Jefe de Aparcamiento, quedando la diferencia en un complemento de Responsabilidad *Ad personam* no compensable ni absorbible.

Estos puestos serán de libre designación y dependerán de la empresa en base a criterios de confianza.

Grupo III. Personal auxiliar.

Se encuadran en este Grupo aquellos niveles que requieren una formación de grado medio o elemental, no precisando de titulación profesional específica, salvo en lo relativo al conocimiento y dominio de idiomas en los casos que así se requiera expresamente, ejecutarán sus funciones bajo supervisión con un alto grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

Azafato: Es el personal que realiza y atiende cada uno de los servicios de información y asistencia que han de dispensarse a los usuarios conforme a los servicios licitados y las especificaciones establecidas en los pliegos de condiciones. En esta categoría profesional se incluyen los trabajadores de los Servicios en Tierra.

Entre sus funciones, y siguiendo las instrucciones de sus inmediatos superiores jerárquicos y la supervisión del Coordinador de Servicio, Azafato Encargado o persona en quién estos deleguen, realizará las siguientes funciones prevalentes:

- Atender los requerimientos de los usuarios, la solicitud de información general de los servicios prestados en la estación, la referida a la comercialización y circulación de los trenes, la correspondencia en las estaciones de paso, etc.
- Recepción, y distribución de incidencias; pérdidas de títulos de transporte, aperturas, registro y cierre de expedientes y atención telefónica.
- Controlar que el puesto de control de acceso cuente con los elementos necesarios para la prestación de servicio.
- Controlar los títulos de transporte y proceder a la cancelación de los mismos informando a los viajeros del número de coche y plaza de cada uno de ellos.
- Comunicar posibles incidencias, solicitar ayudas y otros servicios, colaborando con el personal de la estación en labores de orientación.
- Realizar la recepción y atención de los clientes en los puntos o recintos donde así esté establecido, controlando el funcionamiento general de estas dependencias, así como realizar y ejercer el control de la reposición y aprovisionamiento de la misma y la venta de artículos en cuando sean puntos de promoción.

Auxiliar taquillero: Es el personal, que dentro de los servicios de información y asistencia que han de dispensarse a los usuarios conforme a los servicios licitados y las especificaciones establecidas en los pliegos, se destina a asesorar y atender a los clientes en la obtención de títulos de transportes ferroviarios a través de las máquinas expendedoras automáticas; venta de los mismos mediante la utilización de los equipos instalados en las taquillas; en la venta de otros productos y la realización de aquellos otros servicios que no estén directamente relacionados con la circulación de los trenes. En todo caso, entre sus funciones se encuentran:

- Controlar la salida y entrada de los clientes por torniquetes y portillones.
- Facilitar la comunicación en cuantas incidencias puedan afectar al servicio incluido la interlocución con el personal de seguridad, informar, instalar y sustituir carteles, avisos y horarios en los paneles informativos.
- Realizar el cobro y recogida de tickets, canjeo, control y estadística de tickets gratuitos.
- Controlar los cajeros automáticos y consumibles.

Oficial de taquilla: Cuando adicionalmente a las funciones de auxiliar de taquilla, realice las siguientes:

- Las de índole administrativa de cada taquilla.
- Liquidación de ingresos.
- Entrega de las recaudaciones y control contable de las mismas.

Percibirá el plus de responsabilidad contemplado en las tablas salariales anexas durante el tiempo que realice las mismas.

Agente de Aparcamiento: Es el personal que, con iniciativa y responsabilidad, bajo la supervisión del Jefe de Aparcamiento o personal superior jerárquico, ejecuta las funciones propias del centro de trabajo o establecimiento al que está adscrito, siendo de éstas las principales:

- Recogida, valoración y cobro de tickets, el cobro de los diversos servicios del aparcamiento, el control de caja y cajeros automáticos y consumibles. Así como la elaboración de documentos necesarios para el control y funcionamiento del centro.
- Control de accesos al aparcamiento, así como la atención de todas las instalaciones de éste y su primaria conservación.
- Carga y recarga de cambio en cajas y cajeros cuando proceda.
- Atención a los clientes del establecimiento en todo lo referido con los servicios y/o productos que tenga la empresa a disposición del público, así como tomará nota de los encargos y los trasladará a su superior jerárquico. Además realizará la revisión de los trabajos contratados externamente por la Compañía.
- Ordenación y situación de los vehículos en el interior del aparcamiento, siempre que las especificaciones del centro así lo demanden.
- En los establecimientos de aparcamiento larga estancia, VIP o de funcionamiento análogo, con la capacitación necesaria y el vehículo adecuado, según la normativa de aplicación, desplazarán a los clientes en número y distancia concretados para el servicio correspondiente.

Para todo ello utilizará las herramientas, maquinaria, ordenadores y demás aparatos que la empresa ponga a su disposición

Las funciones de comprobación del estado de las instalaciones o bienes, así como el control de accesos a las instalaciones, y las actividades que se desarrollen desde los centros remotos y otros puntos, podrán realizarse mediante la utilización de cámaras o videocámaras por el personal adscrito a esta categoría, sin que esta actividad tenga la consideración de servicio de video vigilancia.

Quedarán exentas de las zonas de vigilancias las dependencias privativas del personal que preste sus servicios en dichas instalaciones.

Cualquier Auxiliar Taquillero que viniese desempeñando las funciones en aparcamiento con anterioridad a la entrada en vigor de la categoría de Agente de Aparcamiento, convergerá automáticamente a la misma a la entrada en vigor del presente convenio colectivo.

Auxiliar PMR: es el empleado que colabora y realiza labores de orientación y asistencia al usuario, así como, ayuda al viajero, especialmente en el transporte de equipajes, cuando se trate de personas impedidas o con movilidad reducida (invidentes, lesionados o enfermos temporales, ancianos, embarazadas o personas acompañadas de niños o bebés, etc.). En el desarrollo de sus funciones utilizará los medios materiales y técnicos disponibles para lo que deberá recibir las instrucciones o, en su caso, formación correspondiente y contar con la autorización para el manejo de los medios motorizados si fuese necesario.

Auxiliar: Es el empleado que, en coordinación con el Azafato, colabora y realiza labores de orientación y asistencia al usuario, así como, ayuda al viajero, especialmente en el transporte de equipajes cuando se trate de personas impedidas o con movilidad reducida (invidentes, lesionados o enfermos temporales, menores sin acompañante, ancianos, embarazadas o personas acompañadas de niños o bebés, etc.). En el desarrollo de sus funciones utilizará los medios materiales y técnicos disponibles para lo que deberá recibir las instrucciones o, en su caso, formación correspondiente y contar con la autorización

para el manejo de los medios motorizados si fuese necesario. Asimismo, realiza la recogida, ordenación y posterior depósito de los carros-portaequipaje en las estaciones, y el mantenimiento integral de las isletas, zonas de influencia y de los propios carritos.

Auxiliar de servicios centrales: Estarán incluidos en este nivel salarial los auxiliares que realicen las tareas propias de alguno de los colectivos siguientes:

- Recepción en puertas y accesos; vigilancia y protección del establecimiento de las personas y los bienes; recepción de correspondencia y paquetería; atención a la centralita; atención y acompañamiento al visitante y de los informes y seguimiento de las visitas y tráfico telefónico atendido (ej. recepcionista, telefonista, atención al visitante, etc.).
- Conducción de automóviles para el traslado de personal directivo; conducción de automóviles y distribución de mercancías de manera permanente u ocasional según el puesto de destino; traslado y entrega de documentación; cuidado y mantenimiento básico de los vehículos y carga y descarga de la documentación transportada (ej. conductores).
- Mensajería y entrega de documentación y/o paquetería utilizando o no medios mecánicos de transporte, correspondiendo entre sus funciones la carga y descarga de la documentación o paquetería a transportar (ej. mensajeros).
- Archivo; tratamiento y organización de datos e información; registro de entradas y salidas de información; manejo de sistemas de archivo manuales o electrónicos y apoyo auxiliar a los trabajos que mantengan relación con la gestión de la información (ej. auxiliar de archivo).

Auxiliar administrativo: Estarán encuadrados en este nivel aquellos trabajadores que den soporte administrativo de cualquier tipo que esté relacionado directamente con los servicios recogidos en el ámbito personal y funcional de este convenio colectivo, y que asuman funciones que requieran un conocimiento básico de las tareas que se llevan a cabo.

Ordenanza: Es el empleado encargado de preparar, recoger y repartir la correspondencia interna y externa, así como, de la dotación de consumibles de las dependencias administrativas.

Los niveles profesionales antedichos, con independencia de los grupos profesionales en que están encuadrados realizarán cualesquiera otras funciones que vengan determinadas por lo establecido en los pliegos de condiciones, siempre y cuando estén recogidos en el ámbito personal y funcional del presente convenio.

Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL)

Artículo 14. *Criterios generales.*

El NOL es un sistema basado en la carrera profesional, mediante el cual, las empresas y los trabajadores tienen a su disposición una herramienta orientada a lograr una mayor profesionalización del sector ampliando la cualificación y capacitación profesional de los trabajadores y por lo tanto su polivalencia y empleabilidad por medio de 2 parámetros individualizados como son:

- Evaluación del desempeño (EVD).
- Experiencia en el subnivel (3 años).

La entrada en vigor del nuevo ordenamiento laboral (NOL) será el 1 de enero de 2018 según lo acordado en el presente convenio colectivo.

El NOL no modifica la estructura de grupos profesionales existente en el vigente convenio colectivo y únicamente modifica los niveles profesionales estableciendo la creación de subniveles en cada uno de ellos, los cuales comenzarán su vigencia el 1 de enero de 2018, quedando de la siguiente forma:

Grupo I y grupo II:

- Jefe de servicio: Se crean 4 subniveles (del 1 al 4).
- Coordinador de servicio: Se crean 4 subniveles (del 1 al 4).

- Azafato encargado: Se crean 4 subniveles (del 1 al 4).
- Jefe de aparcamiento: Se crean 4 subniveles (del 1 al 4).
- Oficial administrativo: Se crean 4 subniveles (del 1 al 4).

Grupo III. Personal auxiliar:

- Azafato: Se crean 7 subniveles (del 1 al 7).
- Oficial taquillero: Se crean 7 subniveles (del 1 al 7).
- Auxiliar taquillero: Se crean 7 subniveles (del 1 al 7).
- Agente de aparcamiento: Se crean 7 subniveles (del 1 al 7).
- Auxiliar: Se crean 7 subniveles (del 1 al 7).
- Auxiliar de PMR: Se crean 7 subniveles (del 1 al 7).
- Auxiliar administrativo: Se crean 7 subniveles (del 1 al 7).
- Ordenanza: Se crean 7 subniveles (del 1 al 7).
- Auxiliar de servicios centrales: Se crean 7 subniveles (del 1 al 7).

Evaluación del desempeño (EVD) y experiencia en el nivel.–La evaluación del desempeño tiene como objetivo conocer de la forma más precisa el grado de cumplimiento y desempeño de las funciones por parte del empleado, aportando información sobre su competencia. La evaluación de cada trabajador se llevará a cabo por parte de la empresa, de forma individualizada, y teniendo en cuenta los ítems que a continuación se detallan:

- Incidencias disciplinarias.
- Absentismo.
- Puntualidad.
- Compromiso en el desempeño de sus funciones.
- Informe del superior directo: basado en los cuestionarios establecidos en el apartado 10 del presente artículo.

Experiencia en el nivel: el tiempo de permanencia en cada uno de los subniveles de cada nivel profesional será de 3 años. El inicio del cómputo temporal para todos los trabajadores será el de la fecha de entrada en vigor del Nuevo Ordenamiento Laboral (NOL), siendo esta el 1 de enero de 2018.

Los trabajadores de nuevo ingreso, tras el 1 de enero de 2018, iniciaran el cómputo temporal a los efectos de este punto desde su fecha efectiva de ingreso en plantilla.

Apartado 1. Progresión.

Se entiende por progresión la mejora económica entre los distintos subniveles, pertenecientes a un nivel de un grupo profesional, y siempre que se reúnan la totalidad de los requisitos establecidos en este convenio colectivo para dicha progresión. Los tramos de progresión y tiempo de permanencia, así como los criterios para la progresión se establecerán en los siguientes apartados.

Apartado 2. Criterios para la progresión.

Dentro de cada uno de los diferentes grupos profesionales, niveles profesionales y sus correspondientes subgrupos, se tendrán en cuenta los siguientes criterios: tiempo de permanencia en cada nivel y evaluación del desempeño, produciéndose el paso de un nivel al inmediatamente superior siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- Que se haya cumplido el tiempo de permanencia establecido para cada nivel.
- Que la Evaluación del Desempeño del trabajador realizada por la empresa durante el referido período de permanencia sea positiva.

La fecha de la progresión se retrasará tantos días como:

- Los días de suspensión de empleo y sueldo que haya tenido el trabajador como consecuencia de una sanción firme.

- Los días que el contrato de trabajo haya podido estar suspendido como consecuencia de una excedencia o un permiso no retribuido.

- Los días en situación de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común durante el periodo de evaluación que superen 15 días por sí solos o mediante la suma de varios procesos.

En cualquier caso, debe entenderse que la progresión económica solamente se consolidará cuando el trabajador cumpla los requisitos anteriormente citados.

El NOL no modifica la estructura de grupos profesionales existente en el vigente convenio colectivo, ni los niveles profesionales, pero se establece la creación de subniveles en cada una de ellos, los cuales comenzarán su vigencia y periodo de devengo el 1 de enero de 2018, quedando según lo dispuesto anteriormente.

Todos los trabajadores vinculados por el presente convenio se encuadrarán en el subnivel número 1 a fecha 1 de enero de 2018 que corresponda a su nivel salarial.

Apartado 3. Tiempo de permanencia en cada subnivel.

Para optar a la progresión entre subniveles será necesario haber permanecido al menos 3 años en el subnivel desde el que se quiere progresar.

El límite de progresión estará en el máximo subnivel de cada nivel profesional. La consecución del subnivel máximo no comportará el cambio de «nivel», quedando dicha posibilidad vinculada a la potestad organizativa de la empresa.

Apartado 4. Evaluación del Desempeño (EVD).

La evaluación del desempeño tiene como objetivo, conocer de la manera más precisa posible el grado de cumplimiento y desempeño de las funciones por parte del empleado, aportando información acerca de su competencia y progreso.

El sistema de evaluación deberá estar directamente relacionado con el puesto de trabajo desempeñado. En todo caso, esta evaluación mantendrá siempre un carácter objetivo, medible y reconocible.

Procedimiento: La evaluación se iniciará por petición expresa y por escrito del trabajador, una vez cumplido el tiempo mínimo de permanencia en el subnivel en el que se encontrase.

Una vez solicitado, la empresa recepcionará el mismo mediante recibí con la fecha de entrega. Asimismo, el trabajador podrá trasladar copia del escrito a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) en caso de que ésta exista.

A partir de esa fecha, la empresa iniciará el proceso de evaluación, que se considerará finalizado con la comunicación escrita de los resultados obtenidos al trabajador en un plazo no superior a 30 días naturales desde la solicitud del mismo. En caso de cumplirse el plazo señalado, la efectividad de la progresión será la fecha de entrega de los resultados obtenidos. En caso de no cumplirse dicho plazo, la efectividad de la progresión será la de la fecha de solicitud de la EVD por parte del trabajador, en esta última situación la empresa deberá abonar los atrasos devengados.

El periodo evaluable coincidirá con el tiempo de permanencia en el subnivel correspondiente y el resultado podrá ser apto o no apto. En el caso de que el trabajador obtenga la calificación de apto se dará por superada la EVD y la efectividad de la progresión (ascenso al subnivel económico superior).

Los trabajadores que sean considerados no aptos podrán solicitar una nueva EVD trascurrido 1 año como mínimo desde la fecha en la que se realizó la evaluación anterior. En el caso de ser superada, la fecha a efectos de progresión será la de la nueva evaluación.

Apartado 5. Responsabilidad y realización de la EVD.

La labor de la EVD es responsabilidad de la empresa. Por razones prácticas, se podrán delegar las funciones en el departamento de RR.HH. o en el superior directo, quien ejercerá como evaluador de forma habitual dada su cercanía y conocimiento de los trabajadores evaluados.

En cualquier caso, la EVD debe estar visada por el departamento de RR.HH o por la dirección de la empresa.

Las empresas deberán emitir el certificado correspondiente en caso de que el trabajador obtenga una calificación de apto en la EVD.

Apartado 6. Coordinación con la representación legal de los trabajadores.

En caso de que exista RLT en el seno de la empresa, se creará una comisión de seguimiento de EVD, compuesta de forma paritaria por la Representación Legal de los Trabajadores y la empresa. Dicha comisión se reunirá semestralmente y será la encargada de analizar de manera conjunta los procesos, sistemas de evaluación, resultados y posibles conflictos derivados de la EVD. Además, se establecerán las pautas adecuadas para perfeccionar el sistema de evaluación con el fin de lograr la máxima objetividad en los citados procesos.

Apartado 7. Sistema de puntuación.

La EVD se realizará en el cuestionario oficial recogido en el presente texto. En la EVD se valorarán distintos aspectos relacionados con la actividad del trabajador durante su permanencia en el subnivel objeto de evaluación.

El superior directo cumplimentará el cuestionario, procediendo a la puntuación particularizada de los siguientes ítems que valorarán el desempeño del trabajador en el tiempo de evaluación, otorgando la puntuación según su criterio, que será fundamentado y en ningún caso arbitrario. La cumplimentación de este cuestionario se llevará a cabo en presencia y colaboración del trabajador evaluado y será firmado por ambas partes con copia para el trabajador.

En caso de no conformidad por parte del trabajador, por discrepancias totales o parciales de la puntuación del superior, éste podrá indicar en el apartado de observaciones los motivos del desacuerdo.

Apartado 8. Resolución de conflictos en el seno de la empresa.

Si el trabajador mostrase disconformidad con el resultado de la evaluación final, podrá elevar a la Comisión Técnica de Seguimiento de la EVD de la empresa recogida en este apartado, el objeto de controversia.

La Comisión de Seguimiento podrá solicitar a las partes los medios de prueba que estime oportunos con el fin de objetivar el proceso de evaluación y su procedimiento. La Comisión deberá emitir un informe en un periodo no superior a 2 meses. En el caso de que exista acuerdo por unanimidad entre las partes en el seno de la Comisión, dicho informe será vinculante para trabajador y empresa.

En caso de desacuerdo, se emitirá informe de la postura de cada una de las partes debidamente argumentado y se indicará la posibilidad de que el trabajador remita el caso a la Comisión Mixta Paritaria del convenio colectivo, mediante los representantes de los trabajadores, o en caso de que no exista representación, por medio de las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio.

Apartado 9. Solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la comisión Técnica paritaria del convenio colectivo.

La Comisión Técnica Paritaria se reunirá semestralmente, o por petición de cualquiera de las partes, con el objeto de analizar y resolver las discrepancias surgidas y elevadas a este órgano en el ámbito de las empresas en relación a la EVD.

La Comisión Técnica Paritaria articulará el inicio del procedimiento de resolución siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- El trabajador cursará solicitud de interpretación y resolución, con copia a la dirección de la empresa y a los Representantes Legales de los Trabajadores en caso de que existiesen, fundamentando de manera concreta el objeto de controversia.

– En la citada comunicación se dará traslado de copias de los cuestionarios de evaluación y copia del informe de la Comisión de Seguimiento de la EVD constituida en el seno de la empresa en caso de que ésta exista.

– La dirección de la empresa, en un plazo no superior a 15 días desde la fecha de recepción de la solicitud de interpretación y resolución (enviada por el trabajador solicitante), podrá remitir por escrito a la Comisión Técnica Paritaria los motivos debidamente fundamentados del resultado del proceso de evaluación estableciendo postura argumentada y concreta del objeto de controversia.

– La Comisión Técnica Paritaria estudiará la documentación aportada y podrá solicitar todos los medios de prueba que considere oportunos con el fin de objetivar el proceso de evaluación.

– La Comisión analizará el procedimiento de evaluación desde su inicio verificando que el mismo cumple lo dispuesto en el presente articulado.

– Trabajador y empresa vendrán obligados a aportar la acreditación documental que la Comisión Paritaria estime conveniente para resolver de manera efectiva, que deberá ser exclusivamente la relativa al objeto de controversia. En caso de que no se aporten los medios de prueba referidos, o no se atengan al hecho concreto, se entenderán por hechos no probados a los efectos oportunos de la resolución del caso planteado.

La Comisión Técnica Paritaria podrá resolver únicamente cuando:

a) Haya existido inaplicación total o parcial de lo recogido en el proceso de evaluación.

b) A tenor de los datos obtenidos, se desprenda que la evaluación se ha desarrollado de manera objetiva y el procedimiento de evaluación cumple con los requisitos establecidos en el presente texto.

c) A tenor de los datos obtenidos, se desprenda que la evaluación no se ha desarrollado de manera objetiva y el procedimiento de evaluación no cumple con los requisitos establecidos en el presente texto.

La Comisión Técnica Paritaria no será competente para resolver todas aquellas controversias que impliquen probada subjetividad en el proceso de evaluación.

De existir acuerdo por unanimidad de sus miembros en el seno de la Comisión Técnica Paritaria se emitirá un informe que será trasladado a las partes y el resultado del mismo será vinculante para trabajador y empresa. Dicho informe será fundamentado de manera adecuada y concreta estableciendo los fundamentos jurídicos oportunos. En caso de que el citado informe sea favorable para el trabajador, la Comisión deberá dar por superado el proceso de evaluación, por lo que la empresa deberá hacer efectiva la progresión económica del trabajador al siguiente nivel salarial con fecha de la solicitud de la EVD por parte del trabajador, y abonará la diferencia salarial correspondiente. En todo caso, las partes podrán ejercitar las acciones legales oportunas.

De no existir acuerdo en el seno de la Comisión Técnica Paritaria se emitirá un informe debidamente fundamentado concretando los puntos de desacuerdo. En este caso las partes podrán ejercitar las acciones legales que correspondan.

Apartado 10. Cuestionario.

El cuestionario se basará en la valoración de las competencias del trabajador en relación a 3 aspectos diferenciados: evaluación general, competencias técnicas y competencias de eficacia personal, que deberán ser puntuados de forma individualizada.

Se valorará la evaluación general otorgando la puntuación correspondiente en función del cumplimiento de cada ítem y en ninguno de ellos se podrán aplicar proporcionalidades. La puntuación de las competencias técnicas y de las competencias de eficacia personal, se realizará otorgando puntuación únicamente en la escala que corresponda de cada ítem según su grado de cumplimiento.

En caso de imposibilidad de valoración y puntuación de alguno de los ítems como consecuencia de la falta de relación entre la competencia a evaluar y la prestación de

servicio del trabajador, se invalidará, de común acuerdo con el trabajador, el ítem correspondiente y se aplicará la proporcionalidad correspondiente en la puntuación total, y por lo tanto, en el mínimo necesario para obtener la calificación de apto recogida en el siguiente párrafo.

Para superar la EVD, se tendrá en cuenta la suma de la puntuación de los 3 cuestionarios. Para obtener la calificación de apto, el trabajador tendrá que alcanzar como mínimo el total de 5 puntos sobre los 10 posibles. En caso de obtener una puntuación inferior a 5 puntos, el resultado de la EVD será no apto. Las puntuaciones máximas de cada cuestionario serán las siguientes:

- Evaluación general: 5 puntos.
- Competencias técnicas: 2,5 puntos.
- Eficacia personal: 2,5 puntos.

No obstante, será requisito adicional para alcanzar la calificación final de APTO haber obtenido como mínimo 0,5 puntos en la puntuación global de los 2 últimos cuestionarios (competencias técnicas y eficacia personal).

Evaluación general (5 puntos).

Ítems		Positivo	Negativo
Absentismo (2 puntos): en caso de no superar el 1% de faltas de asistencia no justificadas al puesto de trabajo durante el periodo de evaluación (días laborables totales de los 3 años) la calificación será positiva, en su defecto será negativa.		2 puntos	0 puntos
Faltas y sanciones (2 puntos): no haber sido objeto de sanción grave, muy grave o acumulación de más de 3 faltas leves, durante el periodo de evaluación. En el caso de que la sanción esté recurrida ante la jurisdicción competente será necesaria su firmeza. En el caso de no tener faltas y sanciones se puntuará con 2 puntos, en caso de tenerlas se puntuará con 0 puntos. Si existiera un procedimiento sancionador derivado de absentismo se tendrá en cuenta de manera exclusiva lo dispuesto en el párrafo anterior.		2 puntos	0 puntos
Puntualidad (1 punto): en caso de no superar el 2% de retrasos en la incorporación a su puesto de trabajo durante el periodo de evaluación la calificación será positiva, en caso contrario será negativa.		1 puntos	0 puntos
Puntuación total:			
Evaluador:	Trabajador:		
Nombre y cargo:	Nombre:		
Fecha y firma:	Fecha y firma:		
Observaciones: (a rellenar por el trabajador en caso de desacuerdo con la puntuación de la evaluación).			

Competencias técnicas del trabajador: (2,5 puntos).

Conocimientos: Total 0,5 puntos	Destrezas: Total 0,5	Rendimiento: Total 0,5	Trato con clientes: Total 0,5	Resolución de problemas: Total 0,5
No tiene un nivel de conocimientos básicos adecuado (0,0)	No es capaz de ejecutar las tareas básicas de su puesto. (0,0)	No es capaz de desempeñar sus tareas básicas con un nivel de rendimiento adecuado (0,0)	En el trato con el cliente adolece por su falta de educación y cortesía. (0,0)	Ante una situación inesperada no resuelve los problemas surgidos relativos a su puesto. (0,0)
Con cierta habitualidad no muestra un nivel de conocimientos básicos adecuado. (0,1)	Con cierta habitualidad no es capaz de ejecutar las tareas básicas de su puesto y nivel (0,1)	En ocasiones no es capaz de desempeñar sus tareas básicas con un nivel de rendimiento adecuado. (0,1)	En ocasiones no adolece en el trato con el cliente por su educación y cortesía. (0,1)	Ante una situación inesperada en ocasiones no resuelve los problemas surgidos relativos a su puesto. (0,1)
Muestra un nivel normal de conocimientos básicos. (0,3)	Ejecuta con normalidad las tareas básicas de su puesto y nivel (0,3)	Desempeña sus tareas básicas con un nivel de rendimiento normal. (0,3)	En el trato con el cliente se dirige normalmente al cliente con educación y cortesía. (0,3)	Ante una situación inesperada resuelve con normalidad los problemas relativos a su puesto. (0,3)
Muestra un nivel adecuado de conocimientos (0,4)	Ejecuta adecuadamente las tareas básicas de su puesto y nivel (0,4)	Desempeña sus tareas básicas con un nivel de rendimiento adecuado. (0,4)	En el trato con el cliente se dirige de forma adecuada con educación y cortesía. (0,4)	Ante una situación inesperada resuelve adecuadamente los problemas relativos a su puesto (0,4)
Destaca en el nivel de conocimientos. (0,5)	Destaca en la ejecución de las tareas básicas de su puesto y nivel (0,5)	Destaca en el rendimiento en el desempeño de sus tareas básicas. (0,5)	Destaca en el trato con el cliente por su educación y cortesía. (0,5)	Ante una situación inesperada destaca en la resolución de los problemas. (0,5)

Puntuación ítems + + + +

Puntuación total =

Evaluador:

Nombre y cargo

Fecha y firma:

Evaluado:

Nombre:

OBSERVACIONES: (A rellenar por el trabajador evaluado únicamente en el caso de estar en desacuerdo con la evaluación)

.....

Colaboración en los procesos de trabajo: Total 0,5 puntos	Clima laboral: Total 0,5	Cuidado de instalaciones: Total 0,5	Imagen personal: Total 0,5	Motivación: Total 0,5
No muestra espíritu de colaboración en las dinámicas de trabajo propias de su puesto y nivel. (0,0)	El trabajador tiene una actitud que influye negativamente en el clima laboral general del centro de trabajo. (0,0)	Maltrata las instalaciones, herramientas o instrumentos de trabajo. (0,0)	El trabajador es muy poco cuidadoso con su imagen personal en función de la uniformidad entregada. (0,0)	El trabajador no tiene motivación en su prestación de servicio. (0,0)
Con cierta habitualidad no muestra espíritu de colaboración en las dinámicas de trabajo propias de su puesto y nivel. (0,1)	El trabajador tiene una actitud que influye en ocasiones negativamente en el clima laboral general del centro de trabajo. (0,1)	En ocasiones maltrata las instalaciones, herramientas o instrumentos de trabajo. (0,1)	El trabajador es poco cuidadoso con su imagen personal general en función de la uniformidad entregada. (0,1)	El trabajador muestra poca motivación en su prestación de servicio. (0,1)
Muestra un espíritu de colaboración normal en las dinámicas de trabajo propias de su puesto y nivel. (0,3)	El trabajador tiene una actitud que influye de forma normal en el clima laboral general del centro de trabajo. (0,3)	Tiene un trato normal de las instalaciones, herramientas o instrumentos de trabajo. (0,3)	El trabajador tiene un cuidado normal de su imagen personal en función de la uniformidad entregada. (0,3)	El trabajador muestra una motivación normal en su prestación de servicio. (0,3)
Muestra un espíritu de colaboración adecuado en las dinámicas de trabajo propias de su puesto y nivel. (0,4)	El trabajador influye de forma adecuada en el clima laboral general del centro de trabajo. (0,4)	Tiene un trato adecuado con las instalaciones, herramientas o instrumentos de trabajo. (0,4)	El trabajador mantiene un cuidado en su imagen personal adecuado en función de la uniformidad entregada. (0,4)	El trabajador muestra una motivación adecuada en su prestación de servicio. (0,4)
Muestra un espíritu destacable en las dinámicas de trabajo propias de su nivel. (0,5)	El trabajador influye positivamente en el clima laboral general del centro de trabajo. (0,5)	Destaca en el cuidado de las instalaciones, herramientas o instrumentos de trabajo. (0,5)	El trabajador destaca en su imagen personal general en función de la uniformidad entregada. (0,5)	El trabajador muestra una motivación destacada en su prestación de servicio. (0,5)

Puntuación ítems: + + + +

Puntuación total =

Evaluator:

Evaluated:

Nombre y cargo

Nombre:

Fecha y firma:

OBSERVACIONES: (A rellenar por el trabajador evaluado únicamente en el caso de estar en desacuerdo con la evaluación)

.....

Artículo 15. *Movilidad geográfica.*

Ningún trabajador podrá ser trasladado de su lugar de prestación de servicio a otro fuera de su misma provincia, salvo acuerdo entre el trabajador y empresa.

Los trabajadores pertenecientes a las provincias de Madrid, Barcelona y Valencia, podrán ser trasladados temporalmente por el periodo máximo de 1 mes, sin generación de dietas, en un radio no superior a 20 kilómetros contados desde el lugar de prestación de servicio.

Los trabajadores pertenecientes al resto de provincias, podrán ser trasladados temporalmente por el periodo máximo de 1 mes sin generación de dietas, en un radio no superior a 8 kilómetros contados desde el lugar de prestación de servicio.

En caso de que estos hechos se produzcan, serán rotativos por orden de antigüedad entre toda la plantilla de la misma categoría, respetándosele, durante ese mes las condiciones de trabajo que vinieran disfrutando, y se avisará al trabajador y a la representación legal de los trabajadores por escrito, con 72 horas de antelación.

La compensación por desplazamientos superiores a los kilómetros pactados en los párrafos precedentes será de 0,20 €/km.

Artículo 16. *Movilidad funcional.*

A los efectos del ejercicio de la movilidad funcional, se entenderá que el Grupo Profesional cumple las previsiones que les asigna el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quién éste delegue, en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral definido en el presente convenio. En este sentido, podrá llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa ejerciendo como límite el Grupo Profesional y lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IV

Régimen retributivo

Artículo 17. *Retribuciones salariales.*

La retribución de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo estará integrada por los siguientes conceptos:

I. Salario base.

Es la parte de la retribución fija abonada a los trabajadores en función de su Grupo Profesional, por unidad de tiempo del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio, incluido los tiempos de descanso establecidos.

II. Complementos salariales.

a) De puesto de trabajo: se devengarán en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

- Plus de responsabilidad.
- Plus de idiomas.

b) Complementos salariales: se devengarán en razón de las características del trabajo y jornada; tienen carácter consolidable y, dadas sus especiales características no podrán, en ningún caso, tener la consideración de retribución absorbible.

- Plus convenio.
- Plus de asistencia.
- Plus festivos

c) Complementos personales: tales como aplicación de títulos o conocimientos especiales, o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base. Asimismo, tendrá esta consideración la antigüedad consolidada. En ningún caso, tendrán el carácter de conceptos salariales compensables ni absorbibles.

- Antigüedad consolidada.

d) Plus de trabajo nocturno: dadas las especiales características del trabajo en el Sector, todos los trabajadores tendrán derecho a percibir por este concepto, la cuantía en las condiciones en que se determina en el artículo 25 del presente convenio sectorial.

e) Complementos de vencimiento periódico superior al mes: Todos los trabajadores tendrán derecho a dos pagas extraordinarias, cuyo devengo será semestral y su abono los días 30 de junio y 15 de diciembre de cada año.

Todos los trabajadores tendrán derecho a una paga adicional de devengo anual que se percibirá el 30 de septiembre de cada año. El importe de la referida paga será la establecida en las tablas salariales anexas al presente convenio. A partir de 1 de enero de 2018 el importe correspondiente a esta paga adicional se incluirá en el salario base de forma prorrateada, con el incremento correspondiente de forma proporcional en las pagas extraordinarias.

Los trabajadores que ingresen o cesen durante el año, percibirán la parte proporcional de dichas pagas.

III. Complementos extrasalariales:

Poseen esta naturaleza las compensaciones por:

- Plus de transporte.
- Plus de vestuario.
- Dietas u otras compensaciones por desplazamientos.
- Plus de quebranto de moneda.

IV. Retribución en especie.

V. En su caso, las mejoras voluntarias individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por el empresario.

Las retribuciones salariales para los años de vigencia del presente convenio serán las que se establezcan en cada momento en las tablas salariales que figuran en anexo I del presente convenio.

La distribución de las retribuciones salariales se realizará en 12 mensualidades más 2 pagas extraordinarias (verano y Navidad) y una paga adicional para el mes de septiembre para el 2017.

El abono del salario mensual se realizará el último día hábil de cada mes y la entrega del recibo de salarios en los 7 primeros días de mes siguiente. Asimismo, las empresas incluirán en el recibo de salarios la identificación del centro de trabajo.

Artículo 18. *Plus festivo.*

A partir de 1 de julio de 2017 todos los trabajadores que presten servicio efectivo cualquiera de los 14 festivos anuales, percibirán un complemento salarial adicional por

cada día, denominado Plus festivos, que retribuirá su prestación de servicio. La cuantía con carácter diario por festivo para este plus será la establecida en las tablas salariales anexas a dicho convenio.

No obstante, no lo percibirán aquellos trabajadores que están contratados al efecto para prestar servicios exclusivamente los sábados, domingos y festivos.

Artículo 19. *Plus de idioma.*

Este plus lo percibirán todos aquellos trabajadores a los que, por las características de su puesto de trabajo, se les exija el conocimiento de idiomas. Se considerará que concurren las condiciones para ello, cuando además de contemplarse como requisito imprescindible en el pliego de condiciones y/o sea requerido por la propia empresa.

A los efectos de lo dispuesto en el presente artículo, sólo se considerarán idiomas los extranjeros y no las lenguas o idiomas establecidos como cooficiales en el Estado Español.

Artículo 20. *Plus de quebranto de moneda.*

Este plus se abonará a los trabajadores que como consecuencia de la realización de su función profesional deban manejar fondos económicos.

El citado plus se devengará de forma mensual en los valores que se reflejan en las tablas salariales.

Artículo 21. *Plus de asistencia.*

Dicho plus será abonado por la asistencia diaria efectiva al puesto de trabajo. Asimismo, el citado plus será abonado cuando el trabajador disfrute descanso por asuntos propios o lleve a cabo funciones en horas sindicales.

El citado plus se abonará conforme a la cantidad que por este concepto se especifique en las tablas salariales para cada año de vigencia del convenio.

Artículo 22. *Plus de responsabilidad.*

El citado plus se abonará a todos los trabajadores encuadrados en los Grupos Profesionales I y II, por el desempeño de las funciones de mando y responsabilidad en las cuantías establecidas en las tablas salariales anexas, para cada año de vigencia del convenio, con la única exclusión del nivel salarial de oficial administrativo.

En ningún caso, los trabajadores percibirán un plus de esta naturaleza superior al contemplado en las citadas tablas salariales. En el supuesto de que vinieran percibiendo a la firma del presente convenio un importe superior, la diferencia se consolidará como complemento «ad personam».

Artículo 23. *Horas extras.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo en los términos establecidos en el artículo 32 del presente convenio colectivo.

El valor de la hora extraordinaria para cada uno de los años de vigencia del convenio será el que se establezca al efecto en la tabla salarial anexa para cada año de vigencia del mismo. En ningún caso se abonarán por debajo del valor de la hora ordinaria.

Empresa y trabajador acordarán su abono o su compensación con periodos equivalentes de descanso.

Artículo 24. *Horas extraordinarias por fuerza mayor.*

Serán consideradas como horas extraordinarias por fuerza mayor, las que se realicen con ocasión de accidentes o para solucionar necesidades urgentes o apremiantes que exija el inmediato tráfico ferroviario.

El valor de las horas extraordinarias por fuerza mayor será el que se determine al efecto en la tabla salarial anexa al convenio para cada año de vigencia del mismo. En ningún caso se abonarán por debajo del valor de la hora ordinaria.

La empresa pondrá los medios para facilitar al trabajador la entrada al puesto de trabajo o el regreso a su domicilio en caso necesario.

Artículo 25. *Plus de nocturnidad.*

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 6:00 horas.

El valor de la hora nocturna será el que se determine al efecto en la tabla salarial anexa al convenio para cada año de vigencia del mismo.

Artículo 26. *Incremento salarial y cláusula de revisión salarial.*

Los incrementos salariales correspondientes a los años de vigencia del convenio establecidos a continuación serán de aplicación en las cuantías y conceptos establecidos en las tablas salariales del presente texto.

La retribución para el año 2016 será la establecida por las tablas salariales anexas a este convenio.

Para el año 2017, y con efectos desde el día 1 de enero del 2017, el incremento salarial será, del 0,6%, para todos los conceptos salariales o extrasalariales establecidos en el convenio. Desde el 1 de julio de 2017 se aplicará un incremento adicional del 1% sobre todos los conceptos salariales o extrasalariales establecidos en convenio.

Para el año 2018, y con efectos desde el día 1 de enero de ese mismo año, el incremento salarial será del 1,5% que se aplicara para todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el convenio.

Si el índice general de precios al consumo, IPC Real, establecido por el INE u organismo oficial competente para ello en dicho momento, registrara a 31 de diciembre de 2018 y en referencia a todo el año, un incremento superior 1,5%, se efectuará una actualización de todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el convenio por la cuantía en que se supere dicho porcentaje, actualizándose todos los conceptos salariales y extrasalariales reflejados en el convenio, calculándose una vez actualizados la subida que se prevea para el año 2019. No obstante, dicha actualización no podrá ser superior al 1%.

La mencionada actualización se aplicara el 1 de enero de 2019, no tendrá carácter retroactivo, y servirá como base para el cálculo de la tabla salarial aplicable a dicho año.

Para el año 2019, y con efectos desde el día 1 de enero de ese mismo año, y siempre después de la actualización recogida en párrafos anteriores, el incremento salarial será del 1,5% que se aplicara para todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el convenio.

Si el índice general de precios al consumo, IPC Real, establecido por el INE u organismo oficial competente para ello en dicho momento, registrara a 31 de diciembre de 2019 y en referencia a todo el año, un incremento superior 1,5%, se efectuará una actualización de todos los conceptos salariales y extrasalariales establecidos en el convenio por la cuantía en que se supere dicho porcentaje, actualizándose todos los conceptos salariales y extrasalariales reflejados en el convenio, con el fin de actualizar las cuantías económicas a partir del 1 de enero del 2020.

La mencionada actualización se aplicara el 1 de enero de 2020 y no tendrá carácter retroactivo. En todo caso, servirá como base para el cálculo de la tabla salarial aplicable a dicho año.

Las actualizaciones salariales establecidas en este artículo serán siempre en positivo.

Artículo 27. *Antigüedad.*

Por cada trienio vencido el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad que, según nivel, se indica en las tablas salariales del presente convenio colectivo sectorial, siendo devengada al mes siguiente de su cumplimiento.

A efectos de cómputo de este artículo, la antigüedad empezará a contar desde el día 1 de julio de 2005 cuyo valor será el que figure en las tablas salariales.

Artículo 28. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes el importe de dos gratificaciones, integradas cada una de ellas por los conceptos siguientes:

Paga de verano: Esta paga estará integrada por una mensualidad del salario base más la antigüedad que corresponda. Su abono, una vez devengada, se efectuará, el de 30 de junio de cada año.

Su devengo se calculará sobre un periodo de 6 meses, que se corresponde, del 1 de enero hasta el 30 de junio.

Paga de Navidad: Esta paga estará integrada por una mensualidad del salario base más la antigüedad que corresponda. Su abono, una vez devengada, se efectuará, el 15 de diciembre de cada año.

Su devengo se calculará sobre un periodo de 6 meses, que se corresponde, del 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

El abono de las pagas se podrá realizar a su vencimiento o prorrateadas en 12 mensualidades, según acuerdo entre la empresa y la Representación Legal de los Trabajadores. En todo caso, el acuerdo alcanzado será de aplicación a la totalidad de los trabajadores del centro.

Artículo 29. *Paga adicional de septiembre.*

Para el año 2017 los trabajadores percibirán como complemento periódico de vencimiento superior al mes una paga adicional que se devengará de forma anual y se percibirá el 30 de septiembre. El importe de la referida paga será el establecido en las tablas salariales anexas al presente convenio.

A partir del 1 de enero de 2018 la citada paga se incrementará fijando su cuantía en 133,14 euros anuales y quedará incorporada al salario base mensual de forma prorrateada ($9,51 \times 14$).

Artículo 30. *Plus de transporte y plus vestuario.*

1. El Plus transporte es un concepto económico de carácter extrasalarial y que consiste en una cantidad de dinero que se entrega al trabajador para compensar los gastos que se realizan diariamente al desplazarse desde el domicilio a su centro de trabajo.

Dicho plus de transporte se abonará en su totalidad independientemente del contrato de trabajo al que estuviera sujeto el personal eventual o fijo, así como en lo referente a la jornada laboral.

La cuantía de este plus en cómputo anual será la que se determine a este efecto en la tabla salarial anexa al convenio para cada año de vigencia del mismo, manteniendo su naturaleza extrasalarial con independencia de su distribución en 12 mensualidades, con el fin de que el trabajador no vea variada sus percepciones durante el periodo de vacaciones.

Para aquellos trabajadores que presten servicio 4 días o más a la semana su abono será mensual en la cuantía que se especifique al efecto en las tablas salariales anexas al presente convenio y para aquellos trabajadores que presten servicio menos de cuatro días a la semana el abono de este plus se hará por día efectivo de trabajo, en la cuantía que se especifique al efecto en las tablas salariales anexas al presente convenio.

Tanto si se percibe de forma mensual, como diaria, por cada día de ausencia al trabajo que tenga en cuadrante, se descontará la cantidad del importe diario especificado en las tablas salariales, este descuento no se efectuará en las ausencias en las que el texto del convenio especifica que no se sufrirá merma económica.

2. El Plus vestuario es un concepto económico de carácter extrasalarial y que consiste en una cantidad de dinero que se entrega al trabajador para compensar los gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador por limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su ropa de trabajo considerándose a estos efectos como indemnización por mantenimiento de vestuario.

Dicho plus de vestuario se abonará en su totalidad independientemente del contrato de trabajo al que estuviera sujeto el personal eventual o fijo, así como en lo referente a la jornada laboral.

La cuantía de este plus en cómputo anual será la que se determine a este efecto en la tabla salarial anexa al convenio para cada año de vigencia del mismo, manteniendo su naturaleza extrasalarial con independencia de su distribución en 12 mensualidades, con el fin de que el trabajador no vea variada sus percepciones durante el periodo de vacaciones.

Para aquellos trabajadores que presten servicio 4 días o más a la semana su abono será mensual en la cuantía que se especifique al efecto en las tablas salariales anexas al presente convenio y para aquellos trabajadores que presten servicio menos de cuatro días a la semana el abono de este plus se hará por día efectivo de trabajo, en la cuantía que se especifique al efecto en las tablas salariales anexas al presente convenio.

Tanto si se percibe de forma mensual, como diaria, por cada día de ausencia al trabajo que tenga en cuadrante, se descontará la cantidad del importe diario especificado en las tablas salariales, este descuento no se efectuara en las ausencias en las que el texto del convenio especifica que no se sufrirá merma económica.

Asimismo, la empresa abonará el plus de vestuario a aquellos trabajadores que presten sus servicios en tareas, que sin requerir el uso de uniforme, si exigen una adecuada imagen y presencia.

Artículo 31. *Garantía «ad personam».*

Por ser condiciones salariales y extrasalariales mínimas las establecidas en este convenio colectivo, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual y sólo para los trabajadores que presten sus servicios antes de la entrada en vigor del presente convenio.

La diferencia que pudiera resultar a favor del trabajador se consolidará como complemento «ad personam» no siendo compensable ni absorbible. Y no sufrirá revalorización alguna durante la relación laboral del trabajador.

CAPÍTULO V

Jornada y su distribución

Artículo 32. *Jornada.*

A partir de 1 de enero de 2016 la jornada será de 1.752 horas anuales, y a partir de 1 de enero de 2018 será de 1.744 horas anuales, distribuidas en ambos casos, a razón de 40 horas semanales de promedio. La jornada de trabajo podrá distribuirse irregularmente, respetándose los descansos semanales establecidos en el convenio colectivo o en los gráficos de cada centro de trabajo.

El descanso mínimo ininterrumpido entre jornada y jornada será de 12 horas.

La jornada anual de trabajo efectivo, es el resultado de restar al año natural los descansos semanales correspondientes, los 31 días naturales de vacaciones anuales, los 14 festivos anuales y los días de asuntos propios que correspondan en cada año de vigencia del convenio.

Dentro de la jornada diaria continua que exceda de seis horas, existirá una pausa de 25 minutos que se ampliará a 30 minutos a partir de la firma del presente convenio. Cuando la jornada exceda de cuatro horas continuadas el descanso será de 20 minutos. Estos descansos tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Las empresas, derivada de su potestad en la organización del trabajo, deberán marcar el horario de disfrute de la pausa dentro de la jornada de trabajo diaria, a estos efectos durante la pausa, el trabajador no podrá realizar ningún tipo de servicio y podrá ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo expresado.

Excepcionalmente, a partir de la firma del presente convenio, en los casos donde por especiales necesidades del servicio resulte imposible que el trabajador interrumpa su jornada de trabajo para hacer efectiva dicha pausa, la empresa optará por abonar con carácter mensual el importe del valor de hora ordinaria del trabajador en concepto de plus de descanso, o procederá a la compensación en descansos de forma anual.

En caso de optar por la compensación en descansos se garantizará que el tiempo resultante sea proporcional al sumatorio anual de los 30 minutos de descanso diario y el resultado deberá ser disfrutado por el trabajador durante el año natural siendo acumulado en un único periodo y en días completos.

Para la determinación del coeficiente de proporción de jornada en los contratos de trabajo celebrados a tiempo parcial se seguirán las siguientes reglas:

A) Cuando se preste servicio a razón de 5 días de trabajo efectivo y 2 de descanso se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas-semana contratadas} \times 100}{\text{Horas de jornada completa (40)}} = \text{Coeficiente de proporcionalidad}$$

B) Cuando se preste servicio en determinados días a la semana y con independencia de que sea sábado, domingo o festivo se aplicará la siguiente fórmula:

$$\frac{\text{Horas-año o proyección anual de las horas} \\ \text{si el contrato es inferior al año}}{\text{Horas de jornada completa}} \times 100 = \text{Coeficiente de proporcionalidad}$$

Artículo 33. *Descanso semanal.*

La duración del descanso semanal será de 2 días ininterrumpidos, para todos los trabajadores, salvo pacto en contrario.

Artículo 34. *Calendario laboral.*

Anualmente será elaborado por la empresa el calendario anual de prestación de servicio que deberá incluir a todos los trabajadores del centro de trabajo. El calendario será confeccionado como fecha máxima dentro del mes de diciembre del año anterior, exponiéndose un ejemplar en un lugar visible de cada centro de trabajo y en cada uno de los lugares de prestación de servicio.

Dichos cuadrantes deberán ser respetados en su integridad, salvo pacto expreso entre trabajador y empresa, o mediante acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores.

No obstante, donde ya esté implantado un cuadrante anual a la firma del presente convenio colectivo, se respetará su aplicación.

Artículo 35. Permisos retribuidos.

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

- A) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho.
- B) 3 días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días.
- C) 1 día por traslado del domicilio habitual.
- D) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.
- E) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- F) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- G) Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en 2 fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- H) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- I) 4 horas para que el trabajador pueda asistir a la consulta del médico especialista del sistema de sanidad pública.
- J) El tiempo indispensable para que el trabajador pueda acompañar a hijos menores de 12 años a la consulta del médico del sistema de sanidad pública.

La licencia referente al apartado C, se verá incrementada en 2 días cuando el hecho causante requiera desplazamiento fuera de la provincia.

El disfrute de los permisos recogidos en dicho artículo no originará merma económica alguna para el trabajador, teniendo que abonarle todos los conceptos retributivos que recogen en las tablas, así como los que individualmente perciba el trabajador.

Artículo 36. Licencias no retribuidas.

- A) Cuando se produzca el fallecimiento de un familiar hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad en el extranjero el trabajador tendrá derecho a una licencia no retribuida de hasta 6 días que se acumularan a la licencia retribuida por este mismo motivo.
- B) Los trabajadores con menos de 4 días de trabajo de promedio a la semana tendrán derecho al disfrute de 2 días de licencia no retribuida sin más limitación que las establecidas en el artículo de asuntos propios en lo referente a su solicitud, concesión y disfrute.
- C) Asimismo, los trabajadores tendrán derecho a solicitar y las empresas deberán conceder licencias no retribuidas siempre que concurran los siguientes requisitos:
 - Que el trabajador tenga una antigüedad de al menos 3 años.
 - Que el trabajador no haya hecho uso de otra licencia no retribuida en los 2 años anteriores.

- Que el periodo de licencia no retribuida solicitado sea superior a 1 mes e inferior o igual a 4 meses, siempre con carácter consecutivo.
- Que el trabajador preavise a la empresa con mínimo de 1 mes de antelación del inicio de la licencia.
- A los efectos del disfrute se excluirá el periodo navideño comprendido entre el 18 de diciembre y el 7 de enero y la semana completa de semana santa. Asimismo, podrá ser excluido el periodo que coincida con ferias o fiestas patronales, que deberán ser establecidas con carácter previo en el cuadrante anual, a estos efectos el citado periodo de exclusión no podrá exceder de un periodo continuado de 10 días anuales y por una sola vez en cada centro.
- En el centro de trabajo no podrá coincidir más de un trabajador en el disfrute de esta licencia, salvo pacto en contrario. Asimismo, se exceptuarán como disfrute las fechas señaladas.

D) Además de las anteriores, el trabajador podrá solicitar licencias no retribuidas que deberán ser autorizadas por la empresa. Estas licencias no retribuidas no afectarán a la antigüedad del trabajador en la misma.

En el caso de que alguno de los requisitos recogidos con anterioridad no tengan cumplimiento efectivo, para la concesión de la licencia no retribuida, deberá existir acuerdo entre empresa y trabajador.

Artículo 37. *Asuntos propios.*

Los trabajadores que presten servicios a jornada completa o en la modalidad de jornada parcial con 4 días o más de prestación de servicios a la semana, tendrán derecho a 5 días de asuntos propios anuales para los años 2016 y 2017, y 6 días para a partir del 1 de enero de 2018. La solicitud se realizará por escrito, como mínimo con una semana de antelación, y la empresa deberá contestar por cualquier medio fehaciente dentro de los cuatro días siguientes desde su recepción. Los citados días se concederán cualquier día del año y como mínimo a una persona por turno en centros de menos de 15 trabajadores y a 2 personas por turno en los centros de 15 o más trabajadores, concediéndose por orden de solicitud.

El disfrute de dichos días no originará merma económica de ningún concepto de carácter salarial o extrasalarial.

Artículo 38. *Parejas de hecho.*

En relación con todos los trabajadores afectados por el vigente convenio, se reconocen a las parejas de hecho los mismos beneficios que a las de derecho, incluido los derechos derivados del matrimonio. A tal fin serán necesarios los requisitos y procedimientos de actuación siguientes:

- a) Certificado de convivencia expedido por el Ayuntamiento de la localidad donde resida.
- b) Declaración jurada, firmada por la pareja, en la que se haga constar los datos personales del trabajador y los de su pareja, responsabilizándose ambos, de la veracidad de los datos declarados.
- c) El beneficio se generará en el momento de presentación de los citados documentos.

Artículo 39. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores afectados por este convenio colectivo, tendrán derecho a disfrutar 31 días naturales de vacaciones anuales retribuidas, que no podrán ser sustituidas ni compensadas por cantidad económica alguna.

Dentro del último trimestre de cada año se establecerá de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa el calendario de vacaciones anual para el año siguiente. El disfrute de dichos días se realizará de una sola vez o, en su caso, dividido en 2 periodos (uno de 15 días y otro de 16 días), en caso de división del periodo vacacional se disfrutarán 16 días naturales en los meses de junio (solo segunda quincena), julio, agosto, septiembre y el resto en cualquier época del año.

De no existir calendario de vacaciones en el centro, los dieciséis días de vacaciones a disfrutar en el periodo estival comprendido entre el 15 de junio y el 30 de septiembre, serán concedidos a elección del trabajador, si éste avisa por escrito con, al menos, 2 meses de antelación de la fecha del disfrute, que deberá iniciarse obligatoriamente inmediatamente después del disfrute del descanso semanal, con independencia del día de la semana en que éste se produzca, prolongándose durante 16 días naturales e incorporándose en el turno de trabajo que corresponda.

En el supuesto que en el turno haya hasta 7 trabajadores sólo podrá disfrutar vacaciones uno de ellos. En caso de que haya 8 o más trabajadores en el mismo turno, podrán disfrutar vacaciones en el mismo periodo 2 de ellos. En el supuesto que de la aplicación de la regla anterior resultaran trabajadores sin derecho al disfrute en el periodo estival, las empresas facilitarán las medidas organizativas necesarias para garantizar el derecho. En todo caso, y habida cuenta que los turnos vacaciones pueden no ser coincidentes con quincenas naturales, de superponerse los turnos de vacaciones de diferentes trabajadores la empresa por razones organizativas podrá establecer otras fórmulas en la elección de los turnos.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

CAPÍTULO VI

Suspensión del contrato de trabajo

Artículo 40. *Excedencias.*

A) Forzosa o voluntaria.

1. La excedencia podrá ser forzosa o voluntaria. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público, político o sindical que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público, político o sindical.

2. El trabajador con al menos 1 año de antigüedad en la empresa tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria en un plazo no menor a 4 meses y no mayor a 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 4 años desde el final de la anterior excedencia.

Los trabajadores tendrán derecho a situarse en situación de excedencia voluntaria por el periodo de hasta 1 año con reserva de puesto de trabajo.

B) Excedencia maternal, paternal y para atención a familiares.

Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. 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.

Esta excedencia tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, tal y como establece la legislación vigente.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo 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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este epígrafe 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.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 2 años, para el cuidado de familiares que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida alguna, hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo 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.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este epígrafe 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.

Cuando estas excedencias vengan precedidas de una reducción de jornada las cotizaciones realizadas durante la misma se computarán incrementadas hasta el 100% de la cuantía que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin dicha reducción.

Esta misma situación se tendrá en cuenta para las indemnizaciones en caso de despido o extinción del contrato de trabajo.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

En las excedencias voluntarias y por cuidado de hijos y familiares, el trabajador deberá solicitar la reincorporación a su puesto de trabajo de su misma categoría o similar en un plazo no inferior a 15 días de la terminación de la misma.

Artículo 41. Suspensión de contrato por maternidad y paternidad.

1. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor

podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las 6 semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre.

El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido lo recogido referente a paternidad en la legislación vigente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a 7 días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las 16 semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de 2 semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48.7 ET modificado por la LO 3/2007, de 22 de marzo.

2. Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.—En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante el tiempo que establezca la legislación vigente. Esta suspensión es independiente del

disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48 apartados 4 y 5 del ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, acogimiento y guarda con fines de adopción, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en el convenio colectivo.

CAPÍTULO VII

Protección de la maternidad y conciliación

Artículo 42. *Protección del embarazo y la lactancia natural.*

A partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, la empresa procederá de la siguiente manera:

1. Las mujeres embarazadas y las que estén lactando de forma natural, recibirán la vigilancia de la Salud adecuada a los riesgos específicos de su puesto de trabajo, protocolizada y adecuada para las sustancias con las que trabaja.

2. Las empresas están obligadas en la Evaluación de Riesgos a determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o aquellas que estén lactando de forma natural, a agentes, procedimientos o condiciones que puedan influir negativamente en su capacidad reproductiva, el embarazo o la lactancia, y las medidas correctoras a adoptar que deberán ser conocidas por la trabajadora.

3. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la salud de la mujer embarazada o el feto, así como, para la mujer que esté lactando de forma natural o el bebé a través de la leche materna, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, en todo caso, la no realización de trabajos nocturnos o el trabajo a turnos, ni ocupará puestos que impliquen realizar trabajos declarados como tóxicos, penosos o peligrosos.

4. En todo caso tendrá derecho a ocupar un puesto de trabajo de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, sin que dicha modificación suponga merma de su contrato de trabajo. La asignación indicada se realizará dentro de los límites establecidos por la legislación vigente y atendiendo las indicaciones médicas siempre que vengan motivadas y con la indicación aproximada del esfuerzo a soportar.

5. Si el cambio o la adaptación de su puesto de trabajo no resultará técnica u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, se facilitará por la Empresa toda la documentación necesaria y con la debida prontitud, como máximo 1 semana desde que la trabajadora haga la petición, para que pueda solicitar la suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

6. Las trabajadoras embarazadas, así como los padres y madres con hijos menores de 3 años tendrán preferencia en la permanencia en el centro de trabajo cuando existan traslados.

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

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Artículo 43. *Periodo de lactancia.*

1. Los trabajadores durante el período de lactancia de hijo menor de 9 meses tendrán derecho a la ausencia de una hora del trabajo, que podrán dividir en 2 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 o acumularlo en jornadas completas. En el caso de optar por a la acumulación, se aplicará en días laborables computando 1 hora por cada día de trabajo efectivo según el cuadrante del trabajador hasta el cumplimiento de los 9 meses de edad del hijo.

Este permiso podrá ser ejercido indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Artículo 44. *Reducción de jornada por cuidado de menores y para atención de familiares.*

Los trabajadores tendrán derecho a ver reducida su jornada entre un mínimo de 1/8 y un máximo del 50 por ciento de la jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

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

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en la norma de aplicación.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en el presente artículo o mejorarse en sus términos mediante acuerdos

entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas.

Artículo 45. Reducción o suspensión del contrato por cuidado de hijos con enfermedad grave.

Este derecho consiste en una prestación económica a los progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, en aquellos casos que ambos trabajen para el cuidado del menor/es que estén a su cargo y se encuentren afectados por cáncer o cualquier otra enfermedad grave, que así haya sido determinado por la legislación vigente o reglamentariamente, que requiera ingreso hospitalario de larga duración, durante el tiempo de hospitalización y tratamiento continuado de la enfermedad, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Será requisito indispensable que el beneficiario reduzca su jornada de trabajo, al menos, en un 50% de su duración, a fin de que se dedique al cuidado directo, continuo y permanente del o la menor.

Para el acceso al derecho a esta prestación se exigirán los mismos requisitos y en los mismos términos y condiciones que los establecidos para la prestación de maternidad contributiva.

La prestación económica consistirá en un subsidio equivalente al 100 por 100 de la base reguladora equivalente a la establecida para la prestación de Incapacidad Temporal, derivada de contingencias profesionales, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo. Esta prestación se extinguirá cuando, previo informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente, cese la necesidad del cuidado directo, continuo y permanente, del hijo o del menor acogido por parte del beneficiario, o cuando él o la menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes o acogedores de carácter preadoptivo o permanente, las circunstancias necesarias para tener la condición de beneficiario de la prestación, el derecho a percibirla sólo podrá ser reconocido a favor de uno de ellos.

La gestión y el pago de la prestación económica corresponderán a la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales o, en su caso, a la Entidad Gestora con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales.

Las cotizaciones a la Seguridad Social de los trabajadores que perciban esta prestación, y por tanto afectados por una reducción de jornada, se realizara conforme a lo establecido y determinado legalmente para este caso.

En todo lo referente a este derecho y que no esté especificado en este artículo se estará a lo dispuesto en las normas legales vigentes en cada momento.

Artículo 46. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Derecho a adaptar la jornada laboral para conciliar la vida laboral con la vida familiar y personal en los términos establecidos por la Ley.

Artículo 47. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Conforme a lo previsto en el Capítulo III de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas incluidas en el ámbito del presente convenio están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La citada Ley contempla la necesidad de que los planes de igualdad incluyan la totalidad de una empresa, y que por otro lado, la elaboración e implantación de planes de igualdad es voluntaria para las empresas de menos de 250 trabajadores.

Las empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente convenio, con más de 250 trabajadores están obligadas a elaborar un plan de igualdad con el alcance y contenido establecidos en la legislación vigente, entendiéndose por éste, un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Fijando los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Artículo 48. *Acoso sexual, psicológico y por razón de sexo.*

Las partes firmantes asumen el compromiso de velar porque exista dentro de las empresas un ambiente exento de acoso sexual, psicológico y por razón de sexo estableciendo y dando a conocer los procedimientos creados para prevenir, controlar y sancionar todo tipo de actuaciones que se produzcan, relativos a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo.

Artículo 49. *Violencia de género.*

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo previstas en el apartado anterior darán lugar a situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como período de cotización efectiva a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

3. Las empresas que formalicen contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercitado su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, una vez finalizada la situación de interinidad cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

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

5. Las ausencias totales o parciales al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género sufrida por una víctima de violencia de género se considerarán justificadas.

6. Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. Estos derechos se podrán ejercitar mediante acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a las trabajadoras afectadas.

7. La trabajadora que tenga la consideración de víctimas de violencia de género y se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando

servicio, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o nivel profesional equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la víctima las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de 6 meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora. Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

En los casos de violencia doméstica se tendrán los mismos derechos y garantías establecidos anteriormente.

Artículo 50. *Asistencia jurídica.*

Aquel trabajador que sea requerido expresamente por parte de la empresa para iniciar un procedimiento judicial, a través de las modalidades procesales al efecto, y deba por mor de dicha acción, comparecer en cualquier sede judicial, recibirá la asistencia jurídica proporcionada a cargo de la empresa. En los mismos términos, cuando la empresa constate que el trabajador ha realizado el correcto desempeño de su labor, en función de la información disponible y sea víctima de una agresión física por un usuario, cliente o persona ajena al servicio, siempre que sea durante la prestación laboral, la empresa proporcionará la asistencia jurídica correspondiente.

CAPÍTULO VIII

Protección social

Artículo 51. *Incapacidad temporal.*

En los supuestos de IT derivada de accidente laboral con o sin hospitalización, las empresas complementarán hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la misma, a partir del día 16 y hasta los 6 meses.

En los supuestos de IT derivada de contingencia común con hospitalización, las empresas complementarán hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la misma, durante los días que permanezca ingresado.

En los supuestos de IT derivada de enfermedad común o accidente no laboral sin hospitalización, las empresas complementarán:

- Entre los días 1 al 3 hasta el 50% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la misma, ambos inclusive.
- Entre los días 4 al 99 hasta el 75% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la misma, ambos inclusive.
- A partir del día 100 hasta el 95% de la base de cotización del mes anterior a la fecha de la misma.

Artículo 52. *Seguro de accidentes.*

Las empresas concertarán pólizas de seguro colectivo para cubrir las contingencias de los trabajadores derivadas de los accidentes de trabajo, salvo mejoras establecidas por las empresas, por los importes mínimos siguientes:

- a) Por muerte: 19.500 euros.
- b) Por gran invalidez: 19.500 euros.
- c) Por invalidez permanente absoluta: 12.000 euros.

En caso de accidente, la empresa que no tenga cubierta la póliza correspondiente será la única responsable del abono de los citados capitales.

Artículo 53. *Prendas de trabajo.*

En materia de uniformidad e imagen se estará a lo dispuesto en cada momento por las directrices marcadas por los clientes.

Las empresas dispondrán de 7 días a contar desde la fecha de inicio de su relación mercantil con el cliente, para reunirse con los representantes de los trabajadores para pactar la entrega de ropa necesaria en cada centro de trabajo.

La dotación de estas prendas se hará atendiendo a las peculiaridades de los distintos sectores afectados por el presente convenio colectivo.

En caso de no existir acuerdo con la representación de los trabajadores, la dotación será de:

- Un abrigo, al inicio y otro cada 2 años.
- Dos chaquetas, al inicio y una chaqueta cada 2 años.
- Dos chalecos, dos al inicio y uno cada 2 años, cuando así se les exija.
- Tres camisas de verano cada año.
- Dos camisas de invierno cada año.
- Dos pantalones o faldas de invierno, a elegir por el trabajador, cada año.
- Dos pantalones o faldas de verano, a elegir por el trabajador, cada año.
- Corbata, pañuelo, bolso y un par de guantes, cada 2 años, cuando así se les exija.
- Un par de zapatos, cada año.

Esta misma dotación de ropa se repondrá en el caso de deterioro de las mismas.

La dotación de ropa establecida en este artículo se adaptará a las necesidades particulares de cada centro de trabajo, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores.

La entrega de la uniformidad deberá realizarse siempre que sea posible en el lugar de prestación de servicios. En el caso de que no fuera posible realizar la entrega en el centro, y como consecuencia de ello el trabajador tenga que desplazarse al punto de recogida, este se realizará dentro de la jornada ordinaria. Si todo lo anterior no fuera posible en el caso de que el trabajador tenga que desplazarse fuera de su jornada ordinaria la empresa vendrá obligada a abonar el tiempo empleado como horas extraordinarias o a compensarlo con descansos.

CAPÍTULO IX

Representación de los trabajadores

Artículo 54. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

Los delegados de personal y miembros de comités de empresa, así como cualquier órgano de representación de los trabajadores, mientras disfruten de horas sindicales o en el caso de estar liberados, no sufrirán merma económica alguna tanto en los conceptos salariales como extrasalariales, así como cualquier otro concepto que perciban todos los trabajadores de su mismo nivel profesional, recogidos en el presente convenio colectivo o procedentes de acuerdos colectivos entre empresa y trabajadores.

Asimismo, en aplicación de la normativa de carácter sindical y la jurisprudencia al respecto, ningún trabajador podrá verse perjudicado en su progresión económica o profesional por la realización de funciones sindicales. A estos efectos, el trabajador que con dedicación exclusiva a funciones sindicales tendrá la calificación de apto en lo relativo a lo establecido en el apartado 10 del artículo 14 del presente convenio colectivo, exclusivamente por el tiempo dedicado a dichas funciones. No obstante, a estos trabajadores les será de aplicación el tiempo de permanencia del subnivel que corresponda.

Artículo 55. *Horas sindicales.*

La representación legal de los Trabajadores dispondrá, de un crédito de horas sindicales por cada uno de los delegados de personal o miembros de comité elegidos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las horas de los delegados de personal o de delegados sindicales pertenecientes a una misma empresa, a nivel estatal, podrán ser acumulables y disfrutables, entre ellos, por quien la central sindical a la que pertenezcan decida, y siempre que previamente lo comuniquen a la empresa afectada especificando el periodo de acumulación, para ello, se entregará un documento a la empresa donde figure nombre, apellidos, NIF, firma y número de horas de los delegados que las ceden y persona a la que se ceden las mismas.

El uso de horas sindicales deberá ser notificado por escrito a la empresa con una antelación mínima de 48 horas a la fecha de disfrute.

Artículo 56. *Secciones sindicales.*

Podrán constituirse secciones sindicales por aquellos trabajadores afiliados a los sindicatos, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical. Dichas secciones sindicales estarán representadas, a todos los efectos, por los delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el lugar de prestación de servicio.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, la representación estatal del sindicato informará a la empresa de los nombramientos que se produzcan de delegados sindicales derivados de este convenio colectivo, cuyos miembros gozarán de las mismas garantías que los delegados de personal.

Entre las funciones de los delegados sindicales, independientemente de las establecidas en su legislación específica, se encuentran las de representación y defensa de los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados del mismo en la empresa, sirviendo de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de la empresa, reconociéndoles esta última el derecho a la negociación colectiva.

Artículo 57. *Cuota sindical.*

Aquellos trabajadores que lo soliciten a la dirección de la empresa, les será descontada la cuota sindical en la nómina mensual.

Artículo 58. *Liquidación y finiquito.*

Cuando la persona esté afiliada a una central sindical, y expresamente lo solicite, será preceptiva la presencia de un representante de los trabajadores en el acto de la firma de su liquidación o finiquito.

Artículo 59. *Formación y perfeccionamiento.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo tendrán derecho:

A) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como una preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurando en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

B) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional o a la concesión del permiso oportuno de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

En todos los supuestos el trabajador vendrá obligado a presentar los oportunos justificantes de asistencia a exámenes y de matriculación.

Artículo 60. *Permisos individuales de formación (PIF).*

Los permisos individuales de formación podrán ser solicitados por el trabajador siempre que esté cursando estudios dirigidos a la obtención de un título oficial, cuyo título deberá estar publicado en un Boletín Oficial, y que cumpla los requisitos de la norma de aplicación.

CAPITULO X

Prevención de riesgos laborales

Artículo 61. *Prevención de riesgos laborales.*

Las partes se comprometen a desarrollar las acciones necesarias que afecten a la salud y seguridad en el trabajo, así como cuantas medidas sean precisas para el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

Todos los trabajadores de las empresas son sujeto de la salud y seguridad laboral, debiendo asumir, en la medida que a cada uno le compete, los derechos y obligaciones que las normas de prevención requieran.

Artículo 62. *Delegado de prevención.*

A) Marco de elección de los delegados de prevención.

Los delegados de prevención serán elegidos y determinados conforme a lo que viene establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales.

B) Recursos de los delegados de prevención.

El tiempo utilizado por los delegados de prevención para el desempeño de las funciones previstas en esta Ley será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas previsto en la letra e) del citado artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualesquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en las letras a) y c) del número 2 del artículo anterior.

El empresario deberá proporcionar a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La formación se deberá facilitar por el empresario por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

A los delegados de prevención les será de aplicación lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto al sigilo profesional debido respecto de las informaciones a que tuviesen acceso como consecuencia de su actuación en la empresa.

Corresponde a cada empresa la responsabilidad de garantizar la salud y la seguridad de sus trabajadores, desarrollar una política preventiva en dicha materia y fomentar la cooperación y participación en ella de todos los trabajadores.

Artículo 63. *Comité de Medio Ambiente.*

Las partes firmantes acuerdan constituir un Comité mixto de trabajo que regirá su actuación a través de las siguientes normas:

- 1.º Su composición será paritaria y constará de 4 miembros en representación de cada una de las partes.
- 2.º Estará asistido por los asesores designados por cada una de las partes.

Artículo 64. *Delegados de Medio Ambiente.*

Cada organización sindical que ostente la condición de más representativa en el ámbito estatal podrá designar en los centros de trabajo donde tenga presencia en los órganos unitarios de representación de los trabajadores un delegado de Medio Ambiente de entre los delegados de prevención, cuyas funciones y competencias son:

1. Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción medioambiental, en el marco de los principios generales definidos en el presente artículo.
2. Promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en el cumplimiento de la normativa medioambiental.
3. Ejercer una labor de seguimiento sobre el cumplimiento de la normativa de medio ambiente, así como de las políticas y objetivos medioambientales que la empresa establezca.
4. Recibir información, si procede, sobre la puesta en marcha de nuevas tecnologías de las que se pudieran derivar riesgos medioambientales, así como sobre el desarrollo de sistemas de gestión medioambiental.
5. Proponer a la empresa la adopción de medidas tendentes a reducir los riesgos medioambientales y de mejora de la gestión medioambiental.
6. Ser informado en el diseño y desarrollo de las acciones formativas en materias relacionadas con las obligaciones medioambientales de la empresa.

CAPÍTULO XI**Régimen disciplinario****Artículo 65. *Régimen disciplinario.***

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo estatal podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece a continuación.

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, en leve, grave o muy grave, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad.

A) Faltas leves: Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. De una a tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo durante el periodo de un mes.
2. No cursar en tiempo la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por incapacidad temporal. El tiempo máximo para justificar dicha baja, será de 72 horas, salvo circunstancias que lo imposibiliten, debidamente acreditadas, constituyendo requisito imprescindible la acreditación mediante el preceptivo parte oficial expedido por el facultativo.
3. El abandono del servicio sin causa justificada. Si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
4. Pequeñas negligencias en la conservación de los géneros, artículos y materiales.
5. Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio prendas de la empresa.

6. Las discusiones con los compañeros de trabajo dentro de los ámbitos donde se desarrolle el mismo. Si tales discusiones tuvieran lugar en presencia del público o produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

7. Faltar al trabajo 1 día al mes, sin causa justificada.

8. No comunicar a la empresa, cuando no va a ser posible la asistencia al puesto de trabajo, dentro de las 2 horas anteriores.

B) Faltas graves: Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

1. Más de 3 faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de 1 mes.

2. Faltar al trabajo 2 días al mes sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos o distracciones durante las horas de trabajo efectivo.

4. La simulación de enfermedad o accidente.

5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia específica de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

6. Simulación de la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.

7. Negligencia importante en la conservación de los géneros, artículos y materiales tanto propiedad de la empresa, como de aquellas otras empresas para las que se preste los servicios.

8. La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o bien de la empresa, podrá ser considerado como muy grave.

9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

10. La reiterada falta de aseo y pulcritud durante el servicio.

11. El abandono del trabajo sin causa justificada por segunda vez en un mes. Si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuese causa de accidente a sus compañeros, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.

12. Emplear o portar para uso propio y privado, fuera de servicio, artículos y enseres de la empresa salvo autorización expresa y por escrito de la misma.

13. Dejar de emitir o de cobrar, por negligencia, facturas a los clientes, sin perjuicio de reintegro de su importe. La falta voluntaria de esta obligación será considerada como falta muy grave.

14. La obstrucción a la realización de los informes y/o partes que haya dispuesto la empresa. La falsedad u omisión de los datos contenidos en dichos documentos será considerada como falta muy grave.

15. La inobservancia de las obligaciones derivadas de las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

16. La falta grave de atención y cortesía con el público, no reiterada, y en acto de servicio.

17. La reincidencia en faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado amonestación.

C) Faltas muy graves: Se estimarán como tales las siguientes:

1. Más de 8 faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el periodo de 6 meses o 12 durante 1 año.

2. Más de 6 faltas de asistencia al trabajo, sin justificar, en un periodo de 6 meses o 12 durante 1 año.

3. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto y/o robo, tanto en relación con ésta, como a los compañeros o compañeras de trabajo o con cualquier persona dentro de las dependencias de la empresa, o durante el servicio en cualquier otro lugar.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, géneros, útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros o del público.

6. La embriaguez habitual cuando el trabajador esté en tiempo de servicio y repercuta de forma negativa en el trabajo.

7. El acoso sexual y el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso psicológico, o por razón de sexo, a jefes, a compañeros y a subordinados.

8. Las faltas de respeto a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, comprendidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

9. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a jefes, a compañeros y subordinados.

10. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

11. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.

12. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal del trabajo.

13. Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

14. El cobro de artículos a precio superior al facturado.

15. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los 6 meses siguientes de haberse cometido la primera.

16. La reincidencia en 3 faltas leves o 2 graves en un periodo de 12 meses, aunque haya mediado sanción.

Régimen de sanciones:

Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Por faltas graves:

Inhabilitación para el ascenso por un plazo no superior a 1 año.

Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por faltas muy graves:

Inhabilitación para el ascenso por un plazo no superior a 2 años.

Suspensión de empleo y sueldo de 16 días a 2 meses.

Despido.

Para la aplicación de las sanciones se atenderá al mayor o menor grado de responsabilidad del puesto, así como la repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Procedimiento sancionador:

La facultad de las empresas para imponer sanciones se deberá ejercitar siempre por escrito, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado. Antes de la imposición de sanciones, exclusivamente por faltas graves o muy graves, la empresa deberá abrir el oportuno expediente, de acuerdo a los requisitos siguientes:

1. Tan pronto como tenga conocimiento de la falta cometida, lo comunicará por escrito a la persona afectada y al comité de empresa o delegados de personal, así como al sindicato al que esté afiliado, con expresión de los hechos imputados.

2. Estas personas, en el plazo de 5 días, efectuarán las alegaciones que consideren oportunas, por el mismo conducto, afirmando, negando o clarificando los hechos.

3. Transcurrido el plazo, se haya o no recibido contestación, la dirección de la empresa, a la vista de las pruebas aportadas, una vez valoradas en su conjunto, procederá al archivo de lo actuado o ejercerá su acción sancionadora, si procede.

En todo caso, la valoración de las faltas y las correspondientes sanciones, serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

Prescripción:

Prescribirán las faltas leves a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

No obstante, dichos plazos quedarán interrumpidos, mientras se tramite el expediente, teniendo en cuenta los plazos previstos en el párrafo anterior.

Cumplimiento de las sanciones: el cumplimiento de las sanciones prescribirá desde su imposición en el plazo de 6 meses para las faltas graves y de 1 año para las muy graves.

Artículo 66. *Formación continua.*

La formación profesional es una herramienta imprescindible para la actualización profesional de los trabajadores y trabajadoras del sector, dirigidas tanto a las mejoras de competencias y cualificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador. Por esta razón ambas partes se acogen al Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Disposición adicional primera.

En todo lo no referido en este texto, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y sus reglamentos de desarrollo, que se aplicarán con carácter subsidiario.

Disposición adicional segunda. *Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos.*

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (sistema extrajudicial) publicado en el BOE de 23 de febrero de 2012.

Asimismo, las partes acuerdan su adhesión a los diversos sistemas de solución extrajudicial de conflictos existentes en el ámbito autonómico, en el supuesto de que el conflicto no traspase el ámbito de una comunidad autónoma.

Disposición adicional tercera.

Todas las referencias del presente convenio colectivo al término «trabajador», así como cualquier otra alusión al género masculino, se entenderán efectuadas indistintamente a la persona, hombre o mujer, salvo aquellos casos en los que el propio convenio colectivo limite expresamente la titularidad del derecho.

Disposición adicional cuarta. *Reglas de solución de conflictos de concurrencia entre las distintas unidades de negociación del sector.*

De conformidad con lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, los supuestos de concurrencia entre el presente convenio colectivo estatal y los de ámbito inferior, a excepción de lo establecido sobre la aplicación prioritaria prevista en el artículo 84.2 del mismo cuerpo normativo, para las materias allí previstas, así como el

respeto al principio de complementariedad entre las unidades de negociación antedichas, se regirán por las reglas siguientes:

Dada la naturaleza del presente convenio colectivo sectorial y el nivel jerárquico que las partes le otorgan, la regulación material recogida en el mismo tiene el carácter de mínimo a excepción de lo establecido sobre la aplicación prioritaria de las materias previstas en el artículo 84.2 Del Estatuto de los Trabajadores.

Se reconoce el principio de complementariedad de los convenios colectivos de ámbito de empresa respecto del presente convenio colectivo sectorial estatal.

Materias reservadas y exclusivas para su negociación en el ámbito estatal. Se consideran materias propias y exclusivas del ámbito estatal para el Sector y, en consecuencia, reservadas a esta unidad de negociación, las siguientes:

- Contratación: modalidades contractuales.
- Periodo de prueba.
- Subrogación convencional por cambio de empresario.
- Clasificación profesional.
- Movilidad funcional.
- Estructura de remuneración con inclusión de indemnizaciones y suplidos
- Jornada de trabajo
- Formación profesional.
- Movilidad geográfica.
- Régimen disciplinario.
- Acción social y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Asimismo, se podrá negociar y desarrollar cualquier materia no regulada o no incluida en el presente convenio.

Disposición adicional quinta.

Serán subrogables los trabajadores adscritos a los servicios de prestación de servicios de aparcamiento público de vehículos en estaciones ferroviarias, así como los trabajadores adscritos a la actividad de prestación de servicios auxiliares de atención al cliente en las estaciones del núcleo de cercanías de Madrid, que fueron subrogados mediante acta de subrogación de fecha 23 de enero del 2014 y 22 de enero de 2014, respectivamente. Ambas actas fueron registradas en la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo en fecha 27 de enero de 2014, quedando depositadas en dicha comisión.

Disposición transitoria.

Aquellos trabajadores que a la firma del presente convenio colectivo tuvieran reconocida la categoría de Adjunto, mantendrán la misma, pese a no venir regulada en el artículo 13, grupo segundo del presente convenio colectivo.

ANEXO I

Tablas salariales

	2016		
	Valor mensual	Valor diario	Valor anual
Salario base grupo III	754,58		10.564,12
Salario base grupo I y II	780,98		10.933,72
Plus convenio	141,53		1.698,36
Antigüedad por trienios.	17,95		251,3
Plus idioma	15,84		190,08
Plus quebranto de moneda	15,84		190,08

	2016		
	Valor mensual	Valor diario	Valor anual
Plus asistencia	36,40	1,95	436,80
Plus transporte	116,18	6,37	1.394,17
Plus vestuario	116,18	6,37	1.394,17
Plus nocturnidad		1,48	
Plus festivo			

Pluses responsabilidad	2016	
	Valor mensual	Valor anual
Jefe de servicio.	174,24	2.090,88
Coordinador de servicio	110,9	1.330,80
Azafato encargado	79,22	950,64
Oficial de taquilla	47,53	570,36
Adjunto	47,53	570,36
Jefe de aparcamiento	21,13	253,56

Horas extraordinarias/horas extraordinarias por fuerza mayor	2016
	Valor hora
Jefe de servicio.	10,5
Coordinador de servicio	10,1
Azafato encargado	9,9
Oficial de taquilla/jefe de aparcamiento	9,5
Adjunto	9,5
Resto categorías del grupo III	9,2

	2016
Paga extraordinaria septiembre	114,07

	2017 1.º semestre			2017 2.º semestre		
	Valor mensual	Valor diario	Valor anual	Valor mensual	Valor diario	valor anual
Salario base grupo III	759,11		10.627,50	766,70		10.733,78
Salario base grupo I y II	785,67		10.999,32	793,52		11.109,32
Plus convenio	142,38		1.708,55	143,80		1.725,64
Antigüedad por trienios	18,06		252,81	18,24		255,34
Plus idioma	15,94		191,22	16,09		193,13
Plus quebranto de moneda	15,94		191,22	16,09		193,13
Plus asistencia	36,62	1,96	439,42	36,98	1,98	443,82
Plus transporte	116,88	6,40	1.402,54	118,05	6,47	1.416,56
Plus vestuario	116,88	6,40	1.402,54	118,05	6,47	1.416,56
Plus nocturnidad		1,49			1,50	
Plus festivo					10,00	

Pluses responsabilidad	2017 1.º semestre		2017 2.º semestre	
	Valor mensual	Valor anual	Valor mensual	valor anual
Jefe de servicio.	191,24	2.294,88	193,15	2.317,83
Coordinador de servicio	124,90	1.498,80	126,15	1.513,79
Azafato encargado	91,22	1.094,64	92,13	1.105,59
Oficial de taquilla	47,82	573,78	48,29	579,52
Adjunto	47,82	573,78	48,29	579,52
Jefe de aparcamiento.	21,26	255,08	21,47	257,63

Horas extraordinarias/horas extraordinarias por fuerza mayor	2017 1.º semestre	2017 2.º semestre
	Valor hora	Valor hora
Jefe de servicio.	11,05	11,16
Coordinador de servicio	10,65	10,76
Azafato encargado	10,45	10,55
Oficial de taquilla/jefe de aparcamiento	9,84	9,94
Adjunto	9,84	9,94
Resto categorías del grupo III	9,54	9,64

	2017
Paga extraordinaria septiembre	115,90

	2018		
	Valor mensual	Valor diario	Valor anual
Salario base grupo III	787,71		11.027,93
Salario base grupo I y II	814,94		11.409,10
Plus convenio	145,96		1.751,52
Antigüedad por trienios.	18,51		259,17
Plus idioma	16,34		196,03
Plus quebranto de moneda	16,34		196,03
Plus asistencia	37,54	2,01	450,47
Plus transporte	119,82	6,57	1.437,81
Plus vestuario	119,82	6,57	1.437,81
Plus nocturnidad.		1,53	
Plus festivo		10,00	

Pluses responsabilidad	2018	
	Valor mensual	Valor anual
Jefe de servicio.	196,05	2.352,60
Coordinador de servicio	128,04	1.536,49
Azafato encargado	93,51	1.122,17
Oficial de taquilla	49,02	588,21
Adjunto	49,02	588,21
Jefe de aparcamiento.	21,79	261,50

Horas extraordinarias/horas extraordinarias por fuerza mayor	2018
	Valor hora
Jefe de servicio.	11,33
Coordinador de servicio	10,92
Azafato encargado	10,71
Oficial de taquilla/jefe de aparcamiento	10,09
Adjunto	10,09
Resto categorías del grupo III	9,78

	2018
Paga extraordinaria septiembre	133,14

Plus NOL	2021
Grupo III	18
Azafato encarg/Jefe de aparcamiento/oficial administrativo	19
Coordinador de servicio	20
Jefe de servicio.	21

Las tablas salariales del año 2019 no aparecen ya que al existir cláusula de revisión salarial para el año 2018 no pueden elaborarse hasta que se conozca el IPC real del año 2018.

La publicación de las tablas salariales en todo momento respetará el cálculo de las condiciones económicas pactadas, en el caso de que hubiese cualquier tipo de error matemático se procederá a su rectificación para reajustarlas a las mencionadas condiciones de la revisión económica pactada en el presente Convenio.