

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Empleo y Competitividad

- 23** *RESOLUCIÓN de 12 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Eulen (Servicios Auxiliares) (código número 28011190012000).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la Empresa Eulen (Servicios Auxiliares) suscrito por la Comisión Negociadora del mismo el día 16 de diciembre de 2019; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 6 del Decreto 52/2019, de 19 de agosto, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 5 del Decreto 73/2019, de 27 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se modifica la estructura orgánica de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, y con el artículo 13 del Decreto 287/2019, de 12 de noviembre, del Consejo de Gobierno por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Empleo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 12 de noviembre de 2020.—El Director General de Trabajo, Álvaro Rodríguez de la Calle.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “EULEN, SOCIEDAD ANÓNIMA”
(SERVICIOS AUXILIARES) Y SUS TRABAJADORES (CÓDIGO NÚMERO 28011190012000)**

Artículo preliminar. Partes firmantes.—El presente convenio lo conciertan, de una parte, la empresa Eulen, S.A., Servicios Auxiliares; y de otra, el Comité de Empresa de Eulen, S.A., Servicios Auxiliares.

Los firmantes representan un 66,66 por 100 del total del número del Comité de Empresa.

Ambas partes se reconocen mutuamente capacidad y legitimación para la negociación y firma del presente convenio.

Artículo 1.—Ámbito funcional.—El presente Convenio Colectivo será de aplicación a los trabajadores que desarrollan su actividad profesional en Eulen, S.A., Servicios Auxiliares, dedicada a las actividades de atención e información a terceros, de ocio y tiempo libre, acompañamiento de trenes, logística de distribución y reposición, control, prevención y reducción de pérdidas, traslado interno en instalaciones así como exterior, de plataformas telefónicas, de promociones comerciales, de asistencia administrativa, de lectura de contadores, de servicios de celaduría, de portería y de ordenanza, y toda clase de servicios integrales o específicos a medida de clientes externos incluidos en el objeto social de la empresa. Y todo ello, con exclusión de aquellas actividades que, por sus peculiaridades, estén reguladas por un convenio sectorial específico.

Art. 2. Ámbito territorial.—El presente convenio será de aplicación en todo el territorio de la Comunidad de Madrid.

Art. 3. Ámbito temporal.—El presente Convenio tendrá vigor desde la fecha de firma del acta que aprueba el texto definitivo del presente Convenio, y hasta el 31 de diciembre del año 2019, ambos inclusive.

La denuncia formulada por cualquiera de las partes deberá ser notificada a la otra, por escrito, fechada y deberá ser notificada a la Autoridad laboral, con al menos 2 meses de antelación a la finalización de la vigencia del convenio o la de cualquiera de sus prorrogas, de conformidad con lo establecido en el artículo 85 del Estatuto de los trabajadores.

En caso de no producirse denuncia por ninguna de las partes, se aplicará automáticamente un incremento lineal del 0,5% en todos los conceptos.

A salvo de lo establecido en el párrafo anterior en materia salarial, el Convenio colectivo mantendrá su vigencia en sus propios términos en el resto de conceptos hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya, con las consecuencias correspondientes establecidas en la Ley.

Con independencia de lo anterior, las partes se obligan a convocarse con tres meses de antelación a la finalización del período de vigencia pactado en el presente artículo, a fin de analizar la situación económica existente, y la viabilidad que, en su caso, pudiera llegar a existir de pactar incrementos salariales para anualidades sucesivas; todo ello, con independencia de que se realice la denuncia del Convenio Colectivo, por los trámites pactados en el presente articulado.

Art. 4. *Vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 5. *Compensación, absorción y garantía “ad personam”.*—

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

II. Conceptos no compensables ni absorbibles: por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual y sólo para las personas contratadas antes de la entrada en vigor del presente convenio, siendo las mismas por lo tanto no compensables ni absorbibles. En especial, las partes reconocen a aquellos trabajadores que hayan venido percibiendo de manera continuada un Plus Transporte superior al regulado en las Tablas Salariales anexas, el derecho al percibo de un “Complemento Personal” mensual cotizable, no compensable ni absorbible, equivalente a la cantidad bruta resultante de la aplicación de la siguiente fórmula:

Comp. Personal= PT mensual percibido por el trabajador en la mensualidad noviembre de 2014 – 44 euros.

Art. 6. *Comisión paritaria y Solución Extrajudicial de Conflictos:*

- A) Comisión paritaria.
- 1) Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, que estará integrada por seis miembros de la representación sindical e igual número por la representación de la empresa. Todos los sindicatos firmantes estarán representados en la Comisión Paritaria al menos con un representante; los restantes puestos se cubrirán en proporción de la representatividad de cada sindicato firmante.
 - 2) La Comisión fija como sede de las reuniones los locales de la empresa sitos en la calle Valle de Tobalina número 56, CP 28021 Madrid.
 - 3) La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de los componentes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, burofax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión. A la comunicación se acompañará escrito donde se plantee de forma clara y precisa la cuestión objeto de interpretación.
 - 4) Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir por parte de la empresa un miembro como mínimo y el 50 por 100 de la representación sindical anteriormente descrita.
 - 5) La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones.
 - 6) Expresamente se acuerda que, tendrá carácter vinculante el pronunciamiento de la Comisión Paritaria cuando las cuestiones derivadas de la interpretación o aplicación del presente Convenio, les sean sometidas por ambas partes, siempre que el pronunciamiento se produzca por unanimidad de los miembros asistentes a la Comisión Paritaria. Dicho pronunciamiento será incorporado en el texto del Convenio siguiente, en virtud de la redacción que se acuerde en el momento de la negociación del mismo.
 - 7) Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:
 - a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
 - b) Celebración de conciliación preceptiva en la interposición de conflictos colectivos que suponga la interpretación de las normas del presente Convenio.
 - c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.
 - 8) Las partes podrán utilizar los servicios de un asesor por cada una de las organizaciones asistentes.
- B) Solución Extrajudicial de Conflictos. Ambas partes acuerdan someterse al Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid para la resolución de conflictos.

Art. 7. *Organización del trabajo.*— La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de la empresa.

La organización del trabajo, a título ejemplificativo, comprende:

- a) La determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador.
- b) La adjudicación a cada trabajador de las tareas correspondientes al rendimiento mínimo exigible.
- c) La fijación de las normas y procedimientos de trabajo.
- d) La exigencia de atención, prudencia y responsabilidad así como la pulcritud, vigilancia de enseres, ropas, útiles y demás elementos que compongan el equipo personal y el necesario para el servicio.
- e) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puesto de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción, siempre que no excedan de los límites del artículo 40 del Estatuto de los trabajadores y respetando plazos y formas establecidos en este artículo.
- f) La asignación de lugares de trabajo, jornadas y clientes. En todo caso se respetará la categoría profesional del trabajador afectado.
- g) La realización de modificaciones en los métodos de trabajo, previa consulta al Comité.

- h) La asignación del medio de transporte en los términos del artículo 16.
- i) La asignación de equipos de protección
- j) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla, incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración a prima.

Art. 8. *Clasificación según la función.*— El personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Convenio será clasificado teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa.

Esta clasificación tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo, mediante la oportuna formación.

La clasificación del personal consignada en el presente Convenio Colectivo es enunciativa, no limitativa.

Asimismo dada la evolución de las actividades en Eulen, S.A., Servicios Auxiliares cabrá la asignación de nuevas actividades, tareas o funciones dentro de los respectivos grupos profesionales. De toda esta evolución, la dirección de la Empresa informará a la Comisión Paritaria.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría pues todo trabajador incluido en el ámbito de este convenio está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales y conexos cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las funciones prevalentes de un determinado grupo, deberá ser remunerado con arreglo al nivel retributivo que a tal grupo se le asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior o inferior y el respeto a las titulaciones exigidas.

La expresa clasificación de “en funciones”, para posibles ascensos, no podrá superar el tiempo establecido como período de prueba previsto para la categoría cuyas nuevas funciones se asignan.

Cualquier función que se desarrolle lo será respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo. En tal sentido si el empleado observara alguna circunstancia que pudiera ocasionar un accidente deberá comunicarlo adecuadamente y de inmediato al mando.

De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, las empresas podrán encomendar a los trabajadores cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

A los efectos de determinar la movilidad funcional a que se refiere el párrafo anterior, las partes establecen la clasificación profesional que se especifica a continuación:

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Grupo profesional I:

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizan tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con esfuerzo físico, y/o atención, que no precisan formación específica, y que ocasionalmente pueden necesitar un pequeño período de adaptación.

Formación. La de los niveles básicos obligatorios, y, en algún caso, de iniciación para tareas de oficina; y, en general, conocimientos a nivel de formación elemental.

Tareas comprendidas en este Grupo:

- Labores de manipulación, carga y descarga, y reposición de mercancías, realizadas manualmente o mediante máquinas de manejo sencillo, carretilla, traspallet, etc. (Peones, almaceneros, mozos, reponedores).
- Tareas (realizadas dentro y fuera de las instalaciones en que se presten servicios), de entrega y recogida de documentación, gestión y clasificación de paquetería, y tramitación de documentación ante organismos y entidades (Ordenanza, repartidor-clasificador).
- Toma de lectura de los contadores de luz, gas, electricidad, de los clientes, utilizando medios manuales o mecánicos, lectores TPL (Lector de contadores).

- Tareas de conservación y mantenimiento de las instalaciones; pequeñas reparaciones de electricidad, de fontanería, de albañilería, de cerrajería o de pintura; recepción y direccionamiento de visitas; atención y cuidado de una centralita telefónica; gestión y cobro en aparcamientos, cines, teatros u otros establecimientos públicos; tenencia y uso de llaves; etc. (Conserje, celador, taquillero, telefonista, recepcionista).
- Realización de tareas que únicamente requieren esfuerzo y atención, sin experiencia práctica operativa alguna (Peones).

Grupo profesional II:

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

Formación. Graduado escolar o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Tareas comprendidas en este Grupo:

- Actividades de atención generalizada en cualquier lugar o evento (espectáculos, congresos, ferias, etc.). Información, acompañamiento y guía en conferencias, exposiciones, etc. (Azafata, guía).
- Funciones básicas de apoyo comercial y desarrollo de proyectos de campañas publicitarias.
- Tareas de control y cumplimiento de normas en instalaciones deportivas o de ocio, incluyendo tareas de primeros auxilios y de evitación de riesgos de los usuarios.
- Labores de preparación y verificación de pedidos, con determinación de la adecuación a la solicitud del cliente de cantidades, marcas, formatos, etc., y detección y resolución de incidencias, en su caso (Verificador-preparador).
- Actividades auxiliares que, con debida formación o experiencia, consistan en atención y apoyo en casos de emergencia o similares, con práctica en su caso de primeros auxilios y aviso a bomberos, ambulancias o fuerzas de seguridad, previo desalojo de las instalaciones. Apertura y cierre de accesos. Tareas de prevención y control de pérdidas, objetos abandonados, mercancías, etc. Elaboración de documentos relacionados con las actividades anteriores, no sólo relativos a incidencias, sino a estudios de nivel (Auxiliar de servicios).
- Actividades auxiliares de información en distintos puntos (Auxiliares de información).
- Actividades (realizadas con medios informáticos, mecánicos o manuales), de apoyo en las tareas ordinarias de oficina, tales como realización de fotocopias, transcripción de escritos o listados, archivo y clasificación de expedientes, etc. (Auxiliar administrativo, Grabador de datos).
- Tareas de conducción de motocicleta y reparto de paquetería y mercancías (Motorista/Repartidor).

Grupo profesional III:

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizan trabajos de ejecución autónoma que exigen hábito e iniciativa por parte de los encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación. Titulación de Formación Profesional o asimilada, o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Tareas comprendidas en este Grupo:

- Trabajos, realizados con alto grado de iniciativa y responsabilidad, y de forma manual o mecanizada, tales como confección de partes, transcripciones de listados, presupuestos, redacción de correspondencia, informes, liquidaciones, cálculos, estadísticas, entrega de vestuario, confección de pedidos, pagos, atención telefónica a clientes o personal etc., que afectan a la totalidad o una muy gran parte de la actividad de la empresa (Oficial administrativo).
- Tareas comprendidas en una profesión u oficio, para cuyo desempeño se requiere la obtención del correspondiente título de formación profesional, o los conocimientos adquiridos a través de su ejercicio. (Electricista, fontanero, carpintero).
- Tareas de conducción de vehículo tipo utilitario, furgonetas de menos de 3.500 Kg. o carretilla (Conductor).

Grupo profesional IV:

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo realizan tareas con responsabilidad de mando, con contenido de actividad intelectual y de interrelación humana, así como con autonomía dentro del proceso.

Formación. Titulación de Formación Profesional, BUP o COU o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión, completada con conocimientos y experiencia adquirida en el puesto de trabajo.

Tareas comprendidas en este Grupo:

- Labores consistentes en la verificación y comprobación del exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas al personal operativo, dando cuenta inmediata al mando de cuantas incidencias observe, y tomando las medidas que estime oportunas para la correcta prestación del servicio. Organización del trabajo en colaboración con el Técnico de Producto (Supervisor, Inspector de Servicios, Coordinador, Encargado).

Grupo profesional V:

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo, realizan funciones que:

- Se relacionan con tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad. Significan la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.
- Comportan responsabilidades completas por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal perteneciente al Grupo Profesional y a los que deben dar cuenta de su gestión.
- Afectan a la realización de tareas técnicas de alta complejidad, e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Formación. Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios de grado medio. Eventualmente podrán tener estudios universitarios de grado superior y asimilarse a los puestos definidos en este Grupo.

Tareas comprendidas en este Grupo:

- Cometidos de asesoramiento técnico, estratégico y operativo, con supervisión y control, por sí o a través de otro, del desarrollo de actividades, procedimientos, etc., manteniendo entrevistas con los clientes, e informando y recomendando criterios de actuación al respectivo Jefe. Elaboración de documentos de cualquier índole, incluidos cuadrantes. Asignación de labores a los operarios, solventando incidencias (Técnico de Producto, Técnico de Departamento).

Grupo profesional VI:

Criterios generales. Los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a este Grupo planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido, el establecimiento y mantenimiento de las estructuras productivas y de apoyo, y el desarrollo de la política industrial, financiera y comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Formación. Poseerán titulación universitaria de grado superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, y experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas comprendidas en este Grupo:

- Dirección y responsabilidad de la empresa en todos los aspectos, con amplia preparación técnico-práctica y título adecuado (Director General).
- Gestión y coordinación de un ámbito genérico de actividad o producto, desarrollando asimismo cuantas funciones y comportamientos sean necesarios, incluidos los comerciales, con el fin de hacer posible la obtención de los mejores resultados económicos en tal ámbito, todo ello sometido a las instrucciones, directrices y planteamientos emanados de la Dirección General. Asunción de dirección y responsabilidad de funciones administrativas, de gestión financiera o contable, o de gestión de personal, en su más amplio sentido (Jefe de Producto, Jefe Administrativo y de Gestión, Jefe de Recursos Humanos).

Art. 9. Período de prueba.— Deberá concertarse siempre por escrito. El período de prueba, establecido según la categoría pactada, no podrá exceder de lo siguiente:

- Grupo 6: 6 meses.— Grupo 5: 6 meses.— Grupo 4: 2 meses. — Grupo 3: 2 meses.— Grupo 2: 2 meses.— Grupo 1: 1 mes.

En el contrato de trabajo en prácticas el período de prueba no podrá ser superior a dos meses si se celebra con trabajadores que estén en posesión del título de grado superior ni de uno si este es de grado medio.

Art. 10. Ceses.—El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 15 días naturales de antelación, ello salvo los siguientes supuestos en que será de un mes: Director, Jefes, Técnicos, Supervisor, Titulado Superior.

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

Asimismo, la empresa se obliga a notificar al trabajador que lleve más de 7 meses en la empresa su baja con 15 días naturales de antelación. La falta de preaviso obligará a la empresa a indemnizar al trabajador el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales cuantos falten para el cumplimiento del plazo de preaviso fijado. Dicho preaviso no procederá en los contratos de interinidad.

Respecto del cese por notificación de la empresa al trabajador se estará al contenido del contrato laboral no procediendo indemnización salvo expresa obligación legal en contra o que así conste por escrito en el contrato de trabajo.

La resolución parcial de una contrata, y como consecuencia la resolución de los contratos laborales de servicio u obra, seguirá el correlativo orden inverso de antigüedad en plantilla dentro, en su caso, del turno al que afecte la mentada rescisión mercantil. A igual antigüedad se tomará como referencia el orden alfabético del apellido rescindiéndose antes la letra B, que la A, la C que la B, etc., a iguales primeros apellidos se aplicará el segundo y, en su caso el nombre.

Art. 11. Excedencia voluntaria.—Sin perjuicio de lo establecido en el punto 2 del artículo 46 del ET, el trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos 12 meses tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado una vez por el mismo trabajador si han transcurrido al menos 3 años desde el final de la excedencia en este artículo regulada. Durante el tiempo de excedencia no se podrá prestar servicios ni desarrollar actividades relacionadas directamente con las de la Eulen S.A.

Art. 12. Lugar de trabajo.—Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la actividad, la movilidad del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa que procederá a la distribución de su personal de manera racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

A estos efectos se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicadas por transportes públicos a intervalos no superiores a 1 hora y media.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no dan lugar a dietas ni otro tipo de indemnizaciones sin perjuicio de lo establecido en el artículo 35 de este Convenio.

Art. 13. Dietas y desplazamientos. — Cuando un trabajador tenga derecho al percibo de dietas, su importe será el siguiente:

- 08,04 euros cuando deba hacer una comida fuera de la localidad.
- 22,59 euros cuando tenga que pernoctar y desayunar.
- 37,11 euros cuando tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas y desayuno.

En estos casos el desplazamiento en vehículo particular dará derecho al cobro de 0,21 euros por Km. Si se efectúa el desplazamiento en vehículo de la empresa no procederá el cobro de cantidad alguna por km. Si se realiza en transporte público se percibirá el importe del billete. La empresa decidirá si para cada desplazamiento el empleado debe utilizar transporte público o de empresa.

Los importes económicos señalados en el párrafo anterior comienzan a devengarse desde que se sale de la localidad en los términos más arriba señalados.

La asignación de vehículo en ningún caso comportará condición más beneficiosa. Cabrá, a efectos de simplicidad, efectuar pactos de compensación global por kilometraje efectuado en vehículo propio.

Art. 14. Jornada. — La jornada máxima ordinaria de trabajo será computada anualmente y, en concreto será de 1.826 horas de trabajo efectivo. Se pacta expresamente la posibilidad de acordar individualmente su distribución irregular en cada una de las mensualidades, con respeto en cualquier caso a los límites máximos de jornadas (diarias y semanales), que establece el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Los cuadrantes de trabajo que se elaboren por la empresa en aquellos servicios en que exista prestación a turnos, serán entregados a los trabajadores por los responsables de EULEN, S.A. con un mes de antelación, siempre que resulte posible. La viabilidad de la entrega con esa anticipación será analizada, caso por caso, por la Comisión Paritaria.

Art. 15. Licencias. — 1. 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) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

En el caso de trabajadores no comunitarios, o comunitarios de países no colindantes con España, el permiso se ampliará, siempre que acrediten efectivamente la realización del desplazamiento a su país de origen, en seis días naturales adicionales.

- c) Un 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 del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- 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) El disfrute de dos (2) días de asuntos propios. Su disfrute será fijado, teniendo en cuenta los requisitos más abajo recogidos, por el trabajador con un preaviso por escrito, a sus mandos intermedios, de 15 días (naturales), salvo casos de especial urgencia, debidamente justificados ante la Empresa, para su valoración por ésta. La Comisión Paritaria podrá reunirse, a petición del solicitante, en caso de que considere que la denegación es injustificada.

Requisitos:

- Los dos días no podrán disfrutarse de forma seguida; ni acumularse a procesos de vacaciones.
- Sólo podrá hacerse uso simultáneo de esta licencia conforme a la siguiente escala, referida tanto a la plantilla del centro como del turno:
 - Hasta seis trabajadores: un trabajador.
 - De siete a quince trabajadores: dos trabajadores.

- De dieciséis a veinte trabajadores: tres trabajadores.
 - De veintiuno a treinta trabajadores: cuatro trabajadores.
 - De treinta y uno a cuarenta trabajadores: cinco trabajadores.
 - De cuarenta y uno a cincuenta trabajadores: seis trabajadores.
 - Más de cincuenta trabajadores: el 15 por 100 de la plantilla.
- En el caso de coincidencia de solicitudes en un número superior a los límites establecidos, tendrán preferencia los trabajadores que lo hayan solicitado con antelación.
- El tiempo de disfrute de los días de asuntos propios será computado como jornada efectiva, siempre y cuando se cumplan los objetivos de absentismo que la Comisión Paritaria marque para cada uno de los servicios afectados por el presente Convenio.
- h) Los trabajadores que por su enfermedad o accidente tengan que asistir a visita del médico especialista y cuya jornada laboral coincida con el horario de esa asistencia, dispondrán, para concurrir a la misma, de hasta cuatro horas al año. Las horas se preavisarán con la máxima antelación posible, y se justificarán, como máximo en tres días desde la inasistencia y ello mediante informe facultativo; y no se podrán acumular a las de otras anualidades.

Art. 16. Horas extraordinarias y horas complementarias. —Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo anterior. La empresa podrá, en cada momento, optar entre retribuir las horas o compensarlas con descanso equivalente al precio hora extraordinaria.

Cuando se opte por la retribución esta se efectuará, dependiendo de que sean o no festivas, con arreglo, al precio que para cada categoría se hace figurar en la tabla salarial.

A los efectos de lo dispuesto en la Orden de 1 de marzo de 1983 y demás normativa de aplicación, en la medida que estuviere vigente, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- a) Las necesarias por períodos puntas de producción y/o de prestación de servicios.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas.
- c) Las derivadas de actuaciones urgentes.
- d) Las derivadas de cambios de turno.
- e) Las originadas por pérdidas imprevistas.

Lo anterior será siempre que no quepa razonablemente sustituir tales horas por la utilización de alguna de las distintas modalidades contractuales.

El Comité faculta a su presidente o, en su defecto a quién él delegue, para la firma del documento que refleja el acuerdo de calificación como de horas estructurales.

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

En cuanto a las horas complementarias en contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, se pacta que el por 100 máximo sobre las ordinarias de trabajo contratadas es del 30 por 100 anual,

Art. 17. Plus de trabajo en Nochebuena y Nochevieja. — Percibirá un plus de 100 euros brutos todo el personal que preste servicios en los días y durante todas las franjas horarias que a continuación se reseñan:

- Entre las 24.00 horas del día 24 de diciembre y las 08.00 horas del día 25 de diciembre.
- Entre las 24.00 horas del día 31 de diciembre y las 08.00 horas del día 1 de enero.

Aquellos trabajadores que no completen toda la franja horaria de referencia, percibirán la parte proporcional del plus correspondiente a las horas efectivamente trabajadas dentro de aquella.

Art. 18. Descanso semanal.— Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable, según necesidades del servicio, por períodos de hasta 14 días, de día y medio ininterrumpido que no necesariamente comprenderá la tarde del sábado o en su caso la mañana del lunes y el domingo.

De contratarse algún menor de 18 años se estará a lo establecido en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 19. *Vacaciones.*—Las vacaciones se devengarán del 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Las vacaciones, en ambos supuestos, han de disfrutarse durante el año natural del devengo y entre los meses desde 01 de enero a 31 de diciembre.

La duración de las vacaciones anuales será por año completo de trabajo, de 31 días naturales pudiéndose distribuir en hasta dos períodos de, al menos, 15 días; las fechas de disfrute del primer período serán elegidas por el trabajador y las del segundo, por la empresa.

No obstante, en los casos en que el trabajador preste servicios en un lugar de trabajo en que se produzca el cierre de las instalaciones durante el período vacacional, el descanso anual del trabajador deberá coincidir necesariamente con las fechas en que aquél se produzca.

En los casos en que no se haya completado el año se tendrá derecho a la parte proporcional.

Art. 20. *Faltas:*

a) *Leves:*

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a 5 minutos dentro del período de 30 días.
2. Abandonar el servicio durante breve tiempo. Se considera breve hasta 10 minutos. Si como consecuencia del tal abandono se causara o hubiera podido causar a la empresa, al cliente o a un tercero perjuicio de carácter grave o muy grave la falta será asimismo grave o muy grave. Para la calificación del perjuicio se atenderán, entre otros criterios, el tenor de la queja del cliente, los concretos daños ocasionados o potenciales, etc.
3. No justificar, suficientemente y/o en plazo, dentro de las 24 horas siguientes, la ausencia al trabajo.
4. Los pequeños descuidos y distracciones en la realización del trabajo. Si no fueran pequeños o aun siéndolo ello supusiera o pudiera suponer consecuencias de gravedad la falta se reputará grave o muy grave, según las circunstancias del caso.
5. La inobservancia de algún pequeño aspecto de las órdenes de servicio o puesto impartidas por los mandos intermedios de Eulen, S.A. Servicios Auxiliares, todo ello en materia leve. De tratarse de un aspecto de cierta importancia o de importancia manifiesta la falta se considerará grave o muy grave.

Dado que gran parte de los servicios prestados por el personal afectado por el presente Convenio se prestan en lugares de trabajo cuya titularidad no corresponde a Eulen, S.A., Servicios Auxiliares, las partes pactan que se considerará grave, de manera específica, el cumplimiento de instrucciones en materia de ejecución del servicio que sean impartidas por personal ajeno a Eulen, S.A., Servicios Auxiliares. Y tendrán la consideración de muy graves las iniciativas que en materia laboral (disfrute de permisos retribuidos, vacaciones, etc.), sean adoptadas sin conocimiento de los mandos intermedios de Eulen, S.A., Servicios Auxiliares, bien por propia iniciativa del trabajador infractor, o bien en cumplimiento de directrices impartidas por personal ajeno a la empresa suscribiente.

6. La falta de respeto y consideración en materia leve a subordinados, compañeros, mandos, personal del cliente o cualquier tercero estando de servicio, así como el empleo durante este de palabras indecorosas o malsonantes y la participación en discusiones. Si lo anterior revistiera gravedad, o fuera en extremo grave la falta se reputará grave o muy grave.
7. La falta de aseo y limpieza personal, propios, del uniforme, ropa o equipos, ello de manera ocasional. Aspecto descuidado. No portar el uniforme o parte de él.
8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio y demás circunstancias que afecten a la actividad laboral.

b) *Graves:*

1. Cometer una segunda falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, en el período de 90 días siempre que hubiera mediado sanción, y está haya adquirido firmeza, bien porque el trabajador/a la ha consentido o bien por que habiéndola impugnado, ha sido confirmada por el órgano jurisdiccional competente.
2. Más de tres y menos de 11 faltas de puntualidad con retraso superiora 5 minutos de los que al menos 8 de dichos retrasos estén dentro del período de 180 días.

3. No comunicar a Eulen S.A., con carácter previo, la ausencia al trabajo. No justificar la inasistencia después de las 24 horas siguientes a esta.
 4. La falta injustificada al trabajo de hasta dos días en el período de 30 días. Será muy grave si la ausencia causara muy grave perjuicio.
 5. Abandono del servicio por más de 10 minutos y hasta 120 en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.
 6. La suplantación de un compañero o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa.
 7. El empleo de tiempo de trabajo, materiales, etc. en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
 8. La utilización indebida o inadecuada y por primera vez de materiales, útiles o medios o análogos siempre que no sea muy grave, en cuyo caso se considerará como tal.
 9. Entrometerse en asuntos propios del cliente, su personal o visitas.
 10. Los supuestos de gravedad referidos en el apartado a) de este precepto.
 11. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo no muy grave para sí o para tercero.
 12. No atender durante el período de disponibilidad el busca asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello sin perjuicio de lo establecido en la letra c) punto 10 siguiente.
- c) Muy graves:
1. La reincidencia en comisión de faltas graves en el período de 9 meses, aunque sea de distinta naturaleza, y siempre que mediara sanción, habiendo esta adquirido firmeza, bien porque el trabajador/a la ha consentido o bien por que habiéndola impugnado, ha sido confirmada por el órgano jurisdiccional competente.
 2. Más de 10 faltas de puntualidad con retraso superior a 5 minutos. Al menos 9 de ellas en el período de 180 días. Abandono del servicio por más de 120 minutos en una misma jornada.
 3. La falta injustificada al trabajo de más de 2 días en el período de 180 días.
 4. La falsedad, transgresión de la buena fe contractual, deslealtad, fraude, abuso de confianza, el hurto, robo, apropiación, tanto a compañeros de trabajo como a terceros con motivo u ocasión de servicio. Se incluye la ocultación de materiales, utensilios, etc.
 5. El realizar trabajos por cuenta ajena o propia estando en situación de Incapacidad Temporal así como prolongar dicha situación indebidamente.
 6. La violación del secreto de correspondencia u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente de circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.
 7. Los malos tratos de palabra u obra de naturaleza muy grave.
 8. El abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, independientemente del tiempo de abandono.
 9. Disminución voluntaria y continuada del rendimiento. Se incluye aquí el no atender durante el período de disponibilidad el busca asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa de que está averiado, ello cuando lo anterior acontezca en más de una ocasión en el período de 60 días hábiles del empleado o cuando las consecuencias derivadas de lo anterior fueran de gravedad.
 10. La participación en riña o pendencia estando de servicio o fuera de él, en este último caso por motivos de trabajo.
 11. El abuso de autoridad. El trabajador que considere ha existido abuso de autoridad dará cuenta de ello, si lo desea a través de la representación social, a la dirección de personal, ello por escrito en que se indique, aparte de los hechos, los medios de prueba al respecto. Recibido el escrito la dirección abrirá expediente notificando el resultado del mismo al interesado y a la mentada representación si aquella hubiera intervenido. El plazo de duración del expediente será, como máximo, de 15 días.
 12. Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada. Dormir durante la jornada de trabajo.

13. Pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.
14. La negativa expresa o tácita reiterada a justificar una o más inasistencias.
15. La negligencia o desidia en el suministro o elaboración de alimentos. No comunicar el mal estado apreciable de los alimentos.
16. La simulación de enfermedad o accidente.
17. Entablar con otra persona negociaciones para prestar, el trabajador o un tercero, sea por cuenta propia o ajena, un servicio de la misma o similar actividad de la empresa.
18. La negativa a pasar revisiones médicas obligatorias en los términos del artículo 22 de la Ley de prevención de riesgos laborales y demás normativa concordante. Se incluye la no colaboración al respecto.
19. Los supuestos muy graves referidos en el apartado a) de este precepto.
20. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
21. Permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado.
22. Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para tercero. No utilizar o hacerlo indebidamente equipos, medios o procedimientos de protección.
23. No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículo de la empresa.
24. El acoso sexual laboral. Se considerará ilícito condicionar alguna decisión laboral a la aceptación de propuestas sexuales. Todas las trabajadoras y trabajadores tienen derecho a ser tratados con dignidad no permitiéndose ni tolerándose el mentado acoso en el trabajo. Las empleadas y empleados tienen derecho a presentar ante la dirección denuncias si aquel se produce. Para el tratamiento de las mismas se actuará con prontitud y seriedad y con respeto a los bienes jurídicos de todas las partes.

Art. 21. Sanciones:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal, escrita.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

Art. 22. *Premios*.—Con el fin de compensar la conducta, el rendimiento, laboriosidad o similar la empresa podrá otorgar, previa comunicación a los representantes de los trabajadores, que a tal efecto serán oídos, alguno de los premios que seguidamente se enuncian:

- a) Mención pública.
- b) Gratificación voluntaria de 36 a 210 euros por una sola vez.
- c) Aumento de vacaciones: de hasta dos días.
- d) Cancelación de notas desfavorables.

Art. 23. *Derechos sindicales y sociales*.— A petición escrita del trabajador la empresa se obliga a descontar de la nómina de éste y remitir a la cuenta del sindicato que indique la cuota sindical correspondiente.

Deberá preavisarse por escrito firmado y con al menos veinticuatro horas de antelación, salvo excepciones en que razonablemente quede justificado el incumplimiento del plazo.

En los supuestos en que se requiera informe del comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 64.2 del Estatuto de los Trabajadores, éste deberá entregarlo a la empresa en el plazo máximo de quince días. Su silencio deberá considerarse como positivo a la medida propuesta por la empresa.

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

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

A petición escrita de los miembros del comité de empresa o Delegados de Personal y delegados sindicales, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre del mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente convenio.

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

El Delegado Sindical así reconocido de acuerdo de conformidad con lo establecido en el artículo 10.1.o de la LOLS, dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

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

Art. 24. *Anticipos*.—El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta del salario del mes en que se solicita, es decir, de la nómina de ese mes, de hasta el 90 por 100 aproximadamente de lo devengado hasta la fecha de la solicitud, ello siempre que lo haga por escrito presentado en la empresa antes del día 10 de cada mes.

Art. 25. *Orden de pago de la retribución*.—La orden de pago de la nómina se efectuará por meses vencidos antes del día 5 de cada mes.

Art. 26. *Modelo recibo de salarios*.—Continuará siendo el que actualmente se viene utilizando que se da por reproducido.

Art. 27. *Salario Base o retribución básica*.—Es la retribución fijada correspondiente a una actividad normal. Sus importes se enumeran por categorías en la tabla adjunta. Se abonará en 14 pagas, salvo pacto individual en contrario.

Art. 28. *Plus Convenio y Plus Compensación Convenio*.—Desaparecen estos conceptos retributivos. Si bien, a aquellos trabajadores que los venían percibiendo con anterioridad a la fecha del presente convenio, les será respetado, teniendo carácter de compensable o absorbible para futuros incrementos salariales.

Art. 29. *Complemento de antigüedad*.—Las cantidades que, en concepto de antigüedad, vinieran percibiendo los trabajadores afectados por el presente Convenio, se mantendrán en las cuantías recogidas en el recibo de salarios correspondiente a la mensualidad correspondiente a 31 de marzo de 2000, sin que en el futuro experimenten incremento económico alguno.

A partir del 1 de abril de 2000, los aumentos a que hubiere lugar por el concepto de Complemento de Antigüedad consistirán en quinquenios, cuyo importe mensual ascenderá al 3 por 100 del Salario Base vigente en cada momento, así como del Plus Compensación Convenio a aquellos trabajadores que perciban este concepto. Y comenzarán a percibirse en el recibo de salarios correspondiente a la mensualidad siguiente a aquélla en que se cumpla cada quinquenio. Este concepto se abonará en catorce pagas, salvo pacto individual en contrario.

Art. 30. *Complemento de nocturnidad*.—Salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su naturaleza y sin perjuicio de lo que más abajo se dirá la retribución específica por nocturnidad, será del 20 por 100 del salario base diario sobre las horas o fracción de horas efectivamente prestadas en horario nocturno

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

Art. 31. *Plus puesto de trabajo*.—Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual en virtud de las especiales características del puesto asignado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

Art. 32. *Gratificación voluntaria*.—La Gratificación Voluntaria se abonará en 14 pagas, salvo pacto individual en contrario.

Art. 33. *Plus plena disponibilidad y plus de trabajo en festivos:*

- Plus plena disponibilidad: el trabajador que cobra este plus en función de la mayor disposición horaria en un puesto de trabajo, viene obligado a permanecer localizable y dispuesto para cubrir cualquier necesidad del servicio durante las 24 horas del día, dentro o fuera de su turno. El importe se establecerá mediante pacto entre empresa y trabajador y será, como mínimo, de 416,84 euros/brutos anuales (por doce pagas), para el período de vigencia del presente Convenio, si bien se retribuye en catorce pagas a los exclusivos efectos de claridad. Se abonará en 14 pagas, salvo pacto individual en contrario.
- Plus de trabajo en festivos: los trabajadores que presten servicios en alguno de los días que tengan la consideración de fiesta laboral de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho al percibo de un Plus Festivo, siempre y cuando la empresa no determine su compensación alternativa por descanso, todo ello conforme a la normativa vigente. El plus festivo no será abonable para aquellos trabajadores que hayan sido contratados expresamente para trabajar en esos días.

Art. 34. *Plus responsable de equipo.*—Se abonará al trabajador que, además de realizar sus tareas propias, realiza también tareas de coordinación, distribución del trabajo, indicando cómo realizarlo, confeccionando las partes oportunas y comunicando cuántas anomalías e incidentes se produzcan a su superior. Este plus será como mínimo de 379,06 Euros/brutos anuales en once pagas para el período de vigencia del presente Convenio, si bien se retribuye en catorce pagas a los exclusivos efectos de claridad, mientras se realizan estas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento en que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

En el caso de concurrir en un mismo trabajador el plus plena disponibilidad y el plus de responsable de equipo, la cantidad a percibir por el trabajador asciende a 568,02 Euros/brutos anuales (por once pagas), para el período de vigencia del presente Convenio, si bien se retribuye en catorce pagas a los exclusivos efectos de claridad.

Art. 35. *Complemento de productividad/actividad.*—Mediante acuerdo individual se podrá pactar el abono de una retribución variable, derivada del mayor rendimiento o productividad del trabajador, cuando el servicio prestado así lo aconseje (se citan como ejemplo, y a título no exhaustivo, los trabajos de lectura de contadores, reparto de paquetería, campañas promocionales, encuestas, grabación de datos, etc.).

Aquellos trabajadores que vinieran percibiendo este tipo de retribución variable en la fecha de la firma del presente Convenio (cualquiera que fuera la denominación del complemento salarial bajo el que se abonasen las mismas), continuarán percibiéndolo en las mismas condiciones que se hubieran fijado en el pacto escrito en que hubiera regulado (aunque, si el concepto salarial fuera diferente, su denominación pasará a ser la de “complemento de productividad”, según se regula en el presente precepto).

Si no existiese reflejo escrito del acuerdo regulador de las condiciones de su percibo, las partes deberán suscribir el correspondiente acuerdo de voluntades, a fin de tener derecho a su percibo. De los acuerdos se informará a la Comisión Paritaria.

Art. 36. Otros conceptos salariales:

- Plus transporte. Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Su cuantía se establece en cómputo anual por 11 meses si bien se retribuye en catorce pagas a los exclusivos efectos de claridad. Se abonará en 14 pagas, salvo pacto individual en contrario.
- Plus vestuario. Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador por limpieza, conservación y mantenimiento de vestuario y prendas de trabajo y vestir y zapatos. Su cuantía en cómputo anual por once meses se retribuirá asimismo en catorce pagas a los exclusivos efectos de claridad. Se abonará en 14 pagas, salvo pacto individual en contrario.

La entrega lo será en depósito y se hará dos veces al año.

Respecto de los auxiliares de servicios se les hará entrega de vestuario de tarea ordinaria y/o de tarea operativa adecuados en cada caso a las mismas.

Art. 37. *Complementos de vencimiento superior al mes.*—Se establecen dos pagas extraordinarias de igual importe que se devengan semestralmente.

Paga de Verano: Se abonará en dicho mes y antes del día 25.

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

Paga de Navidad: Se abona en el mes de diciembre y antes del 25 de mismo mes.

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

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

Art. 38. *Distribución de retribuciones.*—Las retribuciones ordinarias establecidas en las tablas se fijan para jornada completa y se distribuirán en proporción a la en cada caso contratada con cada trabajador. Se consideran como de mínimos.

Art. 39. *Formación académica o profesional.*—En aquellos supuestos en que el régimen de trabajo se desarrolle a turnos y el trabajador venga cursando con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional de reconocimiento oficial relacionado con el trabajo la empresa no podrá negar la permuta de turno con otro trabajador que con aquella acuerde más que si lo impide la naturaleza de los contratos laborales o porque aquello pueda razonablemente provocar problemas de servicio. En tal supuesto se concederá un plazo de 72 horas a los representantes de los trabajadores para ser oídos.

Art. 40. *Complementos en los supuestos de incapacidad temporal.*— La empresa complementará el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de trabajo en los siguientes supuestos:

1. En el supuesto de accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa complementará desde el primer día de la baja, el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, hasta el 100 por 100 de la base mensual de cotización.

— Este complemento únicamente se abonará en un máximo de dos procesos o períodos de baja anuales.

2. En el supuesto de enfermedad común o accidente no laboral, la empresa complementará desde el vigésimo primer día de la baja, el subsidio que el trabajador perciba de la Seguridad Social o de la Mutua de Accidentes de Trabajo, hasta el 80 por 100 de la base mensual de cotización.

— Este complemento únicamente se abonará durante la primera baja del año.

Art. 41. *Seguro de Accidentes.*—Ambas partes acuerdan que la empresa concertará una póliza de Seguro a favor de sus trabajadores de la división de Servicios Auxiliares por una cuantía de 25.125 Euros en caso de muerte o invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez ocasionada por accidente laboral o enfermedad profesional.

Art. 42. *Derechos de los trabajadores.*—Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato, y a cualquier otro derecho recogidos en el Estatuto de los Trabajadores y en la legislación específica vigente.

Art. 43. *Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.*—Las partes afectadas por este convenio, y en la aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las condiciones laborales por razones de sexo, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, dentro del Estado español, todo ello de conformidad a la legislación vigente y en especial, a lo regulado en la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres que entró en vigor el día 24 de marzo de 2007.

Este compromiso conlleva remover los obstáculos que puedan incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres, así como poner en marcha medidas de acción positiva u otras necesarias para corregir posibles situaciones de discriminación, entre otras, las políticas de contratación, empleo, igualdad de oportunidades y categorías profesionales.

La negociación colectiva podrá establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres a todas las profesiones. A tal efecto podrá establecer reservas y preferencias en las condiciones de contratación de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia para ser contratadas las personas del sexo menos representado en el grupo o categoría profesional de que se trate. Asimismo, la negociación colectiva podrá establecer este tipo de medidas en las condiciones de clasificación profesional, promoción y formación, de modo que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tengan preferencia las personas del sexo menos representado para favorecer su acceso en el grupo, categoría profesional o puesto de trabajo de que se trate.

En el plazo de tres meses, se negociarán medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, planes de igualdad con el alcance y contenido previsto en el capítulo III del Título IV de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Con el fin de cumplir lo dispuesto anteriormente, en el plazo de tres meses, se creará la Comisión de Igualdad, que de manera paritaria, elaborará, implantará y evaluará el Plan de Igualdad (ámbito). Las personas integrantes de dicha Comisión tendrán justificada su ausencia del puesto de trabajo durante el tiempo necesario para desarrollar las funciones encomendadas.

Conciliación de la vida familiar y profesional

Art. 44. Maternidad y excedencias:

Se estará a lo dispuesto en la legislación y jurisprudencia aplicable en cada caso.

Protección a la maternidad por riesgos derivados del trabajo: a partir de la comunicación a la empresa por parte de la trabajadora de su situación de embarazo, ésta tendrá derecho a ocupar un puesto de menor esfuerzo o adaptar su puesto de trabajo habitual al menor esfuerzo que exige su situación, hasta la fecha que marque la Ley para su reincorporación a su puesto normal anterior a la suspensión del contrato de trabajo.

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

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

Cuando las condiciones de un puesto de trabajo puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, mediante el informe médico del Servicio Nacional de la Salud que asista a la trabajadora, y cuando así lo certifiquen los servicios médicos del instituto nacional de la seguridad social o de las mutuas, la trabajadora deberá desempeñar un puesto de trabajo función diferente con su estado. El cambio de puesto o

función se llevará a cabo de conformidad con los criterios que se apliquen en el caso de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la salud de la trabajadora permita su reincorporación a su puesto anterior.

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

Si dicho cambio de puesto no fuese posible técnica u organizativamente o no pueda de forma justificada, podrá declararse la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, durante el tiempo que sea necesario para la protección de su seguridad o de la salud y mientras dure la imposibilidad de reincorporarse a su puesto o a otro compatible con su estado. Asimismo, estas condiciones serán de aplicación durante el período de lactancia si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certifique el facultativo que asista a la trabajadora así como la mutua de accidentes si procediera.

En lo no previsto en los apartados anteriores, se aplicará lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en las normas de desarrollo y concordantes.

Seguridad y salud en el trabajo

Art. 45. *Principios generales.*—Es compromiso de las partes, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 31/1995 de 10 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos. Todo ello presupone un Derecho de Protección de los trabajadores frente a los Riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los trabajadores/as frente a dichos riesgos. Esta protección se concreta, en el ámbito de la empresa, en una serie de derechos de información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación de los trabajadores/as, entre otros.

A los anteriores efectos, deben destacarse una serie de medidas de protección básicas:

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

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

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

2. Planificación preventiva: a partir de los resultados de la evaluación el empresario realizará la correspondiente planificación preventiva o adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, todo ello junto con la representación de aquellos y los órganos de prevención de la empresa.
3. Información y Formación: la empresa queda obligada a facilitar al personal, antes de que comience a desempeñar cualquier puesto de trabajo, la formación e información acerca de los riesgos y peligros que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos. Se informará así mismo a los Delegados de Prevención o en su defecto a los representantes legales de los trabajadores.

- a) Información. A la firma del presente Convenio, las empresas estarán obligadas a informar periódicamente, a todo el personal adscrito a este convenio, con relación a las funciones propias del servicio de limpieza, haciendo especial énfasis en lo relacionado con las conclusiones obtenidas de la evaluación de riesgos laborales y el consiguiente plan de prevención de aquellos riesgos.

Los acuerdos alcanzados entre Empresa y Delegados/as de Prevención o Comités de Seguridad y Salud, se publicarán en los tablones de anuncios. Asimismo dichas representaciones, conjuntamente y de forma consensuada, pueden tratar de la conveniencia de celebrar alguna asamblea informativa para el personal de la empresa en los supuestos que estimen necesarios.

- b) Formación. La empresa garantizará la formación teórica y práctica para los trabajadores afectados, en los temas relacionados con el servicio y acordes con los trabajos a realizar y los factores específicos de riesgos del mismo, en base a la evaluación y planificación de riesgos.

En el cumplimiento del deber legal de prevención, la formación habrá de impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento de aquella del tiempo invertido en la misma.

Dicha formación se consultará previamente con los Delegados de Prevención, informando de los estamentos que realicen esta formación.

4. Vigilancia de la Salud. El empresario es el responsable de la vigilancia de la salud de los trabajadores/as a su servicio en función de los riesgos inherentes al trabajo y, por lo tanto, resulta obligatorio realizar reconocimientos médicos específicos en los términos previstos en la normativa aplicable y protocolos médicos publicados por el Ministerio de Sanidad, así como los aprobados por la empresa, y que se reflejan en la Planificación de Vigilancia de la Salud, en función del puesto ocupado.

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

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

Protección de Trabajadores Especialmente sensibles a determinados Riesgos:

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

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

2. Los trabajadores no serán empleados en aquellos puestos de trabajo en los que, a causa de sus características personales, estado biológico o por su capacidad física, psíquica o sensorial, debidamente reconocida, puedan ellos, los demás trabajadores u otras personas relacionadas con la empresa, ponerse en situación de riesgo o, en general, cuando se encuentren, manifiestamente, en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo.
3. Igualmente, el empresario deberá tener en cuenta en las evaluaciones los factores de riesgo que puedan incidir en la función de procreación de los trabajadores y trabajadoras, en particular por la exposición a agentes físicos, químicos y biológicos que puedan ejercer efectos mutagénicos o de toxicidad para la procreación, tanto en los aspectos de la fertilidad como en el desarrollo de la descendencia, con objeto de adoptar las medidas preventivas necesarias.

Aun no teniendo el carácter de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos en los términos previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se mantendrá la mejora social prevista para las personas trabajadores de mayor edad o salud delicada consistente en proporcionarles puestos de trabajo o funciones con un menor esfuerzo físico y con menor responsabilidad.

Equipos de Trabajo, Medios de protección

Las empresas están obligadas a adoptar, en todas las fases de su actividad, las medidas de seguridad necesarias para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo. Asimismo están obligadas a facilitar a los trabajadores/as los equipos de protección individual que, con carácter preceptivo, sean adecuados a los trabajos que realicen, de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo, sobre Equipos de protección Individual (EPI'S). Por su parte los trabajadores/as deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los mencionados equipos de protección individual. Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por los medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La selección y revisión de estos EPI'S se procurará sea consensuada con los representantes legales de los trabajadores y con los Comités de Seguridad y Salud de centro y de empresa. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan preventivo de riesgos laborales del centro de trabajo. Se entregará la ficha técnica de los medios de protección a los Delegados/as de Prevención para comprobar, entre otras cosas, la certificación como medio de protección homologado para tal fin.

La adecuación de la ropa de trabajo al invierno y al verano se consultará, con carácter previo a su adquisición, con la representación legal de los trabajadores y más concretamente, con los Comités de Seguridad y Salud y Delegados/as de Prevención de los centros de trabajo o de empresa.

Será la evaluación de riesgos laborales la que identifique aquellos otros puestos que, sin ser a la intemperie, necesiten de la dotación de anorak o prendas de abrigo.

El empresario, en el supuesto de que algún trabajador manipule a mano cualquier carga que entrañe riesgo para su salud o seguridad, debe adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias para evitar la manipulación manual siempre que sea posible, bien mediante la utilización de ayudas mecánicas, bien reduciendo o rediseñando la carga, de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto 487/1997 de 14 de abril, sobre Manipulación Manual de Cargas que entrañen riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

A los efectos anteriores, se entiende por manipulación manual de cargas, cualquier operación de transporte o sujeción de una carga por parte de uno o varios trabajadores, como el levantamiento, la colocación, el empuje, la tracción o el desplazamiento que por sus características o condiciones ergonómicas inadecuadas entrañe riesgos para los trabajadores.

Consulta y participación de los trabajadores

Los trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas donde exista representación legal de los trabajadores/as, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes. Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El número de Delegados de Prevención dependerá del total de trabajadores de una empresa o centro. En las empresas de hasta 30 trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal. En las empresas de 31 a 49 trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal. Y en las empresas de 50 ó más trabajadores el número de Delegados de Prevención oscilará entre dos y ocho según la escala prevista en el artículo 35.2 de la Ley de prevención de Riesgos Laborales, siendo también elegidos por y entre los Delegados de Personal.

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

Servicios de Prevención

De conformidad con el Art. 31 de la Ley de Prevención de Riesgos Labores, los Servicios de Prevención, entre otras funciones, proporcionarán a la Empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos en ella existentes y en lo referente a:

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

Los servicios de prevención pueden ser propios, ajenos y mancomunados: Servicio de Prevención Propia (Artículo 14 RD 39/1997 de 17 de enero). El empresario deberá constituir un servicio de prevención propio cuando concurra alguno de los siguientes supuestos:

- Que se trate de empresas que cuenten con más de 500 trabajadores.
- Que tratándose de empresas de entre 250 y 500 trabajadores, desarrollen algunas de las actividades incluidas en el anexo I del RD citado.
- Que, tratándose de empresas no incluidas en los apartados anteriores, así lo decida la autoridad laboral.

Art. 46. *Código de conducta en materia de acoso.*— Las partes firmantes del presente convenio se comprometen, con el fin de proteger la dignidad de las personas y en aras a mantener y crear un ambiente laboral respetuoso, a la aplicación del mismo como vía de solución para los casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

I. ACOSO SEXUAL

1. Con el fin de evitar y resolver los supuestos de acoso sexual, a tales efectos las partes firmantes del presente preacuerdo expresan su deseo de que todos los trabajadores y trabajadoras sean tratados/ as con dignidad, no permitiendo ni tolerando el acoso sexual en el trabajo.

2. Se entiende por acoso sexual la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

3. Todos los trabajadores tienen la responsabilidad de ayudar a crear un entorno laboral en el que se respete la dignidad de todos. Por su parte, los mandos de la empresa deberán garantizar que no se produzca el acoso sexual en los sectores bajo su responsabilidad.

4. Los trabajadores tienen derecho a presentar a la empresa una denuncia si se produce acoso sexual, las cuales serán tratadas con rigurosidad, prontitud y confidencialidad extrema. La denuncia deberá contener la descripción de los incidentes y deberá ser dirigida a un miembro del departamento de recursos humanos de la empresa.

5. Todo comportamiento o conducta, en el ámbito laboral, que atente el respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o el hombre mediante la ofensa, física o verbal, de carácter sexual, será considerada como falta muy grave, de conformidad con el artículo 21.c.25.^a del presente Convenio Colectivo. En los supuestos en que un trabajador incurra en conductas constitutivas de acoso sexual será sancionado conforme dispone el precepto señalado, con independencia de la responsabilidad penal en que, potencialmente, pudiera incurrir.

II. ACOSO MORAL

1. Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral. También el trabajador y la trabajadora tienen derecho a una protección real y eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. La situación de acoso moral se produce, cuando una persona o más (la víctima puede ser acosada por un grupo) somete a otra, a una violencia psicológica por sistema, de manera reiterada y durante un período de tiempo prolongado. El acoso moral pretende y se encamina a ofender, ridiculizar y llevar a la víctima al aislamiento del grupo, resultando de todo ello si se mantiene en el tiempo, la desestabilización emocional y psicológica de la persona acosada.

3. Este tipo de conductas son indeseables, irrazonables y ofensivas para la persona que las sufre, por esto, además de ser sancionadas como faltas muy graves y en su grado máximo, deben ser tratadas mediante la aplicación de un procedimiento interno de conflictos, que sin desechar y con independencia de la posible utilización de cualquier medio legal al alcance del trabajador o la trabajadora acosados, permita actuar con la mayor prontitud, rigurosidad y confidencialidad, ante la denuncia protegiendo en todo caso y momento la intimidad del trabajador o la trabajadora presuntamente acosado/a.

4. Las partes firmantes del presente Acuerdo, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todos los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

III. DISPOSICIÓN FINAL

El contenido del presente Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en las empresas y centros de trabajo, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

El presente procedimiento no impide la utilización, paralela o posterior por parte de la víctima, de las vías administrativa y/o judicial (civil o penal).

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

En lo no previsto en este Convenio Colectivo se estará, única y exclusivamente, a las disposiciones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y normas que a esta Ley complementan de tal forma, que no se complementará con otros Convenios Colectivos ni Ordenanzas Laborales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Este Convenio Colectivo, por sus firmantes, se considera un todo indivisible, de forma que si por sentencia firme fuera declarado ilegal cualquiera de sus normas o disposiciones, todo el Convenio quedaría sin validez, procediéndose por las partes a negociar nuevamente, con libertad de criterio, el Convenio que ahora se suscribe.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Si durante la vigencia prevista para este convenio se firmara un Convenio Colectivo Nacional de Empresa o un Convenio Colectivo de ámbito nacional sectorial que regulase específicamente las actividades descritas en el ámbito funcional del presente acuerdo, se aplicará el mismo en su integridad, respetándose en todo caso las condiciones económicas más beneficiosas aquí pactadas, si en cómputo anual fuesen superiores a las establecidas en el convenio.

Las mejoras salariales establecidas por disposición legal de rango superior a este Convenio quedarán absorbidas o compensadas si superan los salarios establecidos en el mismo, considerados en cómputo global y anual.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Sin perjuicio de lo establecido en la Disposición Adicional Primera, ambas partes acuerdan que en caso de que a lo largo de la vigencia del presente Convenio Colectivo se publicara alguna disposición distinta de las mencionadas, que afectara al contenido del presente Texto, se convocará con carácter inmediato a la Comisión Negociadora a fin de adaptar su contenido en lo que pudiera quedar modificado, o de excluir en su caso aquellas actividades que se hayan visto afectadas por la entrada en vigor de un convenio colectivo sectorial que las afecte.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Las cuantías que los trabajadores vinieran percibiendo a fecha de enero de 2014, en concepto de Complemento personal se sumarán a las que en su caso perciban en ese mismo concepto, en aplicación de lo regulado en el artículo 5.II. del presente convenio colectivo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

La Comisión Paritaria analizará y estudiará la viabilidad futura de convertir el devengo de trienios en quinquenios, pero sólo y exclusivamente para aquellos trabajadores que accedan a nutrir un plan de pensiones con el importe de los trienios que se devenguen.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Con el fin de complementar las condiciones laborales bajo las que se desarrolla la actividad laboral del personal de los cuatro servicios que más abajo se relacionan, se acuerda que como máximo, dentro de los cuatro meses siguientes a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo, la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores así como las Centrales Sindicales firmantes del Convenio Colectivo se reunirán para negociar y, en su caso, llegar a acuerdos.

Los cuatro servicios sobre los que se desarrollará una negociación a efectos de complementar las condiciones laborales son los que, estando incluidos en el ámbito personal del presente Convenio Colectivo, se desarrollan en los siguientes clientes:

- AENA.
- Vodafone.
- REE.
- Iberia-Hangares.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Se acuerda un incremento salarial para los años 2017 y 2018, en las cuantías siguientes:

- 2017: Incremento lineal en todos los conceptos del 0,5 por 100.
- 2018: Incremento lineal en todos los conceptos del 0,5 por 100.

DISPOSICIÓN FINAL

De conformidad con la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, los/as trabajadores/as que se encuentren incorporados en el Plan de Jubilación Parcial de la empresa Eulen, S.A. de fecha 12 de abril de 2013, tendrán derecho a acceder a la modalidad de jubilación parcial, siempre que cumplan los requisitos necesarios para ello de conformidad con la legislación vigente.

Ambas partes acuerdan que, en caso de que se produzca una nueva reforma en materia de jubilación, se comprometen a acudir a la Comisión Paritaria a los efectos de actualizar el texto del convenio para adecuarlo a aquella, si procediese.

(03/31.000/20)

