

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

10713 Resolución de 10 de junio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Cobra Servicios Auxiliares, S.A.

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la empresa Cobra Servicios Auxiliares, S.A. (código de Convenio n.º 9014472), que fue suscrito, con fecha 3 de abril 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero. Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 10 de junio de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COBRA SERVICIOS AUXILIARES, S.A. Y SUS TRABAJADORES

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo se aplicará en todos aquellos centros de trabajo que la mercantil Cobra Servicios Auxiliares S.A. establezca en todo el territorio del estado español.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio será de aplicación a todos aquellos trabajadores que hayan sido contratados por la empresa para la realización de cualquiera de las actividades que, dentro del objeto social de la mercantil, pueda realizar.

A efectos enunciativos, y, sin que ello suponga «numerus clausus», podemos citar la siguiente relación:

1.º Prestación de servicios auxiliares en urbanizaciones, fincas urbanas, oficinas, instalaciones industriales, centros comerciales, redes viales, organismos oficiales y dependencias administrativas, museos, recintos feriales, instalaciones recreativas, salas de exposiciones, conferencias y congresos.

2.º Servicios auxiliares de logísticas de producción, manipulación, envasado y traslados de mercancías en instalaciones propias o de terceros, así como gestión integral de almacenes.

3.º Servicios de atención, información, venta y asistencia telefónica, telemarketing...

4.º Servicios comerciales propios y de terceros, mediante la promoción, la venta y la mercadotecnia. Así mismo en este apartado se incluye la investigación de mercados, realización de informes y consultoría comercial.

5.º Explotación o gestión total o parcial de instalaciones deportivas y acuáticas, culturales, sociales, de ocio y recreo.

6.º Explotación o gestión, total o parcial, de centros sociales, como residencias, centro de día y análogos.

7.º Lectura de contadores de suministro de energía, cortes, mantenimiento, reparación y reposición de los mismos, transcripción de lecturas, inspección de contadores, toma y actualización de datos y colocación de avisos y campañas.

8.º Servicio de gestión de cobros y recaudación ejecutiva. Confección recogida y cobro de avisos y campañas.

9.º Elaboración, condimentación y distribución de comidas para consumo propio o suministro a terceros.

10.º Confección de proyectos relacionados con el medio ambiente, parques, jardines y áreas forestales, así como tareas relacionadas con su mantenimiento. Dentro de este apartado se incluirá también los servicios de prevención y lucha contra incendios en general.

11.º Importación y exportación de toda clase de bienes, equipos, productos y técnicas, excluidos los sometidos a legislación especial.

12.º Desarrollo de procesos de selección de personal.

13.º Organización e impartición a terceros de cursos de formación.

14.º Gestión y control, a través de un centro informatizado y comunicado, de cualquiera de los servicios mencionados en números anteriores, ya sean prestados por la propia sociedad o por terceros.

15.º Ejecución de estudios sobre organización, métodos, sistemas y tiempos en relación con la prestación de todos los servicios incluidos en el objeto social.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La vigencia del presente convenio se fija en tres años y abarca el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2009 y el 31 de diciembre de 2011.

La representación social y la empresa acuerdan iniciar negociaciones tendentes a la redacción de un nuevo texto el 1 de diciembre de 2011. Si finalizado el plazo de vigencia máximo no se ha alcanzado acuerdo sobre un texto que sustituya al presente acuerdo articulado, éste prorrogará automáticamente su contenido normativo mientras duren las negociaciones tendentes a tal fin.

Artículo 4. *Absorción y compensación.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en la sociedad en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Cualquier mejora económica establecida por la sociedad, con independencia de la denominación y naturaleza que adopte, podrá ser compensada y absorbida con los incrementos anuales que se pacten entre la representación sindical y empresarial.

CAPÍTULO II

Artículo 5. *Contratación temporal.*

Ambas partes acuerdan, en consonancia con la voluntad del legislador completar, a través de la negociación colectiva, la regulación básica establecida tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en los Reales Decretos que desarrollan esta materia, proceder a realizar las siguientes especificaciones con relación a este tipo de contratación:

Contrato eventual por circunstancias de la producción: en cuanto a la duración de este contrato, se estará a lo dispuesto en el artículo 15.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá concertar por una duración máxima de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.

Contrato por obra o servicio determinado: se considera contrato por obra o servicio determinado aquel que, aún siendo la actividad normal de la empresa, se celebra con el fin de atender una contrata, subcontrata o adjudicación de algún servicio o parte de ellos, siempre que así se recoja en el contrato laboral que, para atender las necesidades productivas que genera, se celebre. Debido al hecho de que gran parte de las necesidades de producción de la sociedad, se deben cubrir con contratos a tiempo parcial, y siendo la voluntad de los negociadores, potenciar en la mayor medida posible la estabilidad y el contrato a tiempo completo, ambas partes convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo contrato de trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan perfectamente identificados en el contrato.

En este mismo sentido se hace constar que, si por necesidades de la producción, debidamente acreditadas, un trabajador tuviese que estar temporalmente adscrito a una obra distinta de la que aparece recogida en su contrato de trabajo, no perderá su condición de contratado por obra, siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de dos meses consecutivos o sesenta días laborables alternos en el plazo de nueve meses.

Contrato en prácticas. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad percibirán una retribución del 65% durante el primer año y del 80% el segundo del salario fijado en las tablas salariales para los trabajadores de su misma categoría profesional.

CAPÍTULO III

Artículo 6. *Retribuciones del personal.*

Los conceptos remunerados, se ajustarán a la nomenclatura, sistemática y cuantía que establece este convenio colectivo.

Se entienden que son conceptos salariales, sujetos por tanto a la regulación específica en materia de seguridad social, los que detallamos a continuación: salario base, sueldo base, antigüedad, primas, gratificaciones y pagas extraordinarias.

Se entienden como conceptos extrasalariales, aquellos que compensan al trabajador por los gastos que en ejercicio de su trabajo debe realizar, estando por tanto exentos de cotización a la seguridad social, en los supuestos, cuantía y alcance que la normativa vigente establezca. Enumeramos los siguientes:

1.º Dieta, es la cantidad que percibe el trabajador cuando por causa de su trabajo debe pernoctar fuera de su domicilio.

2.º Media dieta, es la cantidad que percibe el trabajador cuando por causa de su trabajo debe realizar alguna de las comidas principales fuera de su domicilio.

3.º Kilómetros, es la cantidad que percibe el trabajador por kilómetro realizado con su propio vehículo, cuando, por necesidades de la empresa debe desplazarse. Expresamente se excluye el devengo de kilómetros para compensar al trabajador por el desplazamiento de su domicilio al centro de trabajo.

4.º Plus de transporte, es la cantidad que percibe el trabajador como compensación por los desplazamientos realizados desde su domicilio al centro de trabajo. Su devengo se realiza por día efectivo de trabajo.

5.º Plus de vestuario, se entiende por plus de vestuario el importe que la empresa abona a los trabajadores con el fin de compensar los gastos que a los mismos suponen el correcto mantenimiento de los uniformes que, para las distintas actividades a realizar, deben vestir en el ejercicio de su prestación laboral.

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. El citado plus, cuyo devengo se fija por día efectivo de trabajo, presenta igual cuantía para todas las categorías profesionales.

6.º Los valores de los conceptos recogidos en el presente artículo tienen fijada su cuantía en las tablas salariales anexas.

Artículo 7. *Incrementos salariales.*

a) Para el año 2009, primer año de vigencia del presente convenio, se establecen sobre las tablas salariales vigentes a 01 de enero de 2009 un incremento del 1,4% en todos los conceptos. La subida pactada aparece recogida ya en las tablas salariales adjuntas a este texto normativo.

b) Para el año 2010, se aplicará, sobre las tablas vigentes del 2009, un incremento del IPC previsto para este año, en todos los conceptos.

c) Para el año 2011, último de vigencia del convenio, se aplicará sobre las tablas salariales de 2010, un incremento del IPC previsto para este año, en todos los conceptos.

Artículo 8. *Salario y sueldo base.*

Salario base, es la cantidad mínima diaria garantizada por el Convenio al trabajador que efectúe su trabajo con rendimiento normal.

Sueldo base, es la cantidad mínima mensual garantizada al trabajador que efectúe su trabajo con el rendimiento normal.

Los trabajadores, de común acuerdo con la sociedad, fijarán, en el momento de la firma de su contrato, el abono de salario base o sueldo base, en función de los trabajos a desarrollar y la duración de los mismos.

El importe de ambos conceptos será, para todos los trabajadores afectados por este convenio, el que refleje para su categoría profesional la columna A de las tablas salariales.

Artículo 9. *Antigüedad.*

Se establece el derecho al devengo del concepto de antigüedad para aquellos trabajadores que presten sus servicios para la sociedad durante cinco años y en virtud de la misma relación laboral.

El importe de los quinquenios será del 5% de su salario base y su devengo se fija por día natural.

Artículo 10. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen dos pagas extraordinarias, de devengo semestral, que se percibirán a finales de los meses de junio y diciembre.

El importe de las citadas pagas será de 30 días de salario base o una mensualidad de Sueldo Base.

El trabajador, en el momento del inicio de su relación laboral, podrá optar por percibir el importe de sus pagas extraordinarias de forma prorrateada mes a mes.

Artículo 11. *Complementos salariales.*

Cantidades que percibe el trabajador en función de las circunstancias de su trabajo o de los especiales esfuerzos que, para garantizar la calidad del mismo, debe realizar. Tendrán la consideración de complementos salariales las primas de cantidad o calidad que la empresa, en virtud del trabajo a realizar, determine concretamente con el trabajador.

Artículo 12. *Plus jefe de equipo.*

Se entiende por plus jefe de equipo aquel importe que percibe el trabajador que realiza funciones de organización, dirección y control de un grupo de trabajadores con la misma categoría profesional que él.

Este plus se devengará sólo en los casos en los que el trabajador realice las funciones descritas en el párrafo anterior y por el tiempo que desempeñe las mismas, no generándose derecho alguno de consolidación por el tiempo que el trabajador perciba el citado plus.

Artículo 13. *Plus de nocturnidad.*

Se entiende por plus de nocturnidad aquél importe que percibe el trabajador cuando presta sus servicios en el horario comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas.

El precio del citado plus se fija en el 20 % del precio del salario o sueldo base establecido para cada categoría profesional.

Artículo 14. *Vacaciones.*

El trabajador tendrá derecho al disfrute 30 días naturales de vacaciones remuneradas conforme a su salario base o a su sueldo base.

La fecha en que se producirá el disfrute de las vacaciones será fijada de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de producirse discrepancia entre las partes, se establece que 15 días se disfrutaran en el momento que determine la empresa, quedando la fecha del disfrute de los restantes 15 días, a la libre fijación por parte del trabajador.

CAPÍTULO IV

Artículo 15. *Jornada laboral.*

Se establece como cómputo anual una jornada de 1.800 horas para todos los años de vigencia del presente convenio.

Artículo 16. *Horas extraordinarias.*

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional.

La retribución de las mismas se fija en el importe de una hora ordinaria.

Artículo 17. *Flexibilidad.*

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad productiva de la empresa con la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad de 100 horas año. Dicha jornada flexible se regulará de la siguiente forma:

1.º El calendario laboral de cada centro de trabajo se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

2.º La empresa, podrá, alegando razones de carácter técnico organizativo y/o productivo, disponer de hasta 100 horas/año del citado calendario laboral anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida y sin más requisitos que los siguientes:

a) La empresa preavisará con un mínimo de 48 horas a los trabajadores afectados, del uso de las horas que nos ocupan.

b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y por días completos, o en reducciones de jornada no inferiores a cuatro horas, coincidiendo en este caso con la finalización de la misma.

c) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso tendrá computo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de la jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo.

3.º Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como de las fechas de su disfrute,

serán acordadas por la empresa y el trabajador afectado en un plazo de 15 días a contar desde el momento que finaliza la causa productiva que origina el uso de esta flexibilidad.

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y los trabajadores afectados señalarán cada uno en un 50 % la forma y tiempo del referido disfrute. Para la fijación del 50% que corresponde al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos de alza de producción debidamente acreditados por la empresa.

CAPÍTULO V

Artículo 18. *Clasificación profesional.*

La clasificación profesional 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. Los criterios a partir de los cuales trabajadores y empresa, deciden establecer la clasificación profesional recogida en este artículo son los que a continuación se detallan:

1.º La división de las distintas categorías se realizará teniendo en cuenta los conocimientos necesarios, la experiencia y el grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa que el puesto de trabajo a desarrollar exija.

2.º Partiendo de la estrategia de Cobra Servicios Auxiliares S.A. de abarcar nuevas cuotas de mercado y atender de forma dinámica a las nuevas exigencias de servicio que la sociedad y las empresas requieran, la presente clasificación profesional se formula como enunciativa, nunca limitativa, por lo que las distintas definiciones que a continuación se detallan determinarán de forma genérica el contenido esencial de cada categoría profesional.

3.º De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, Cobra Servicios Auxiliares y los trabajadores acuerdan establecer 6 grupos profesionales, dividido cada uno de ellos en distintas categorías. En virtud de lo anterior la empresa podrá encomendar a su personal cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

www.clasificacionprofesional.org

Grupo profesional I.

Criterios generales. Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones y participan en la definición de objetivos concretos en las tareas que se encuentran en su ámbito competencial.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, implicando el más alto nivel de competencia profesional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Se corresponden normalmente con los grupos de cotización 1 y 3 del baremo de las bases de cotización de la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: Titulado de grado superior o medio, técnico de servicio, jefe administrativo y jefe de servicio.

Tareas: (ejemplos).

1.º Supervisión y dirección técnica de la prestación de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2.º Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3.º Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4.º Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

5.º Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de la empresa, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

Grupo profesional II.

Criterios generales. Son trabajadores que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los números 2 y 3 del baremo de cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Técnicos: técnico de departamento y titulado de grado medio.

Tareas: (ejemplos).

1.º Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración de servicios, etc... o de cualquier agrupación de ellas, cuando por necesidades de la empresa, aconsejen las agrupaciones.

2.º Tareas de alto contenido técnico que sin suponer responsabilidad de mando, tienen contenido medio de actividad intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro de un proceso establecido.

Grupo profesional III.

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: bachillerato, B.U.P., E.S.O. o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá a las categorías encuadradas en los baremos de Seguridad Social 3 y 5.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Empleados: supervisor, coordinador, encargado.

Tareas: (ejemplos).

1.º Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior a la ejecución práctica de las tareas de servicios, atención al cliente, etc.

2.º Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

3.º Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas e instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores).

4.º Ejercer el mando directo frente a un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la prestación de los servicios.

5.º Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una adjudicación de prestación de servicios, coordinando las operaciones inherentes a la misma y realizando el control de la consecución de objetivos por parte de las categorías encargadas de la realización directa del servicio contratado.

6.º Realizar inspecciones en cualquier momento y lugar de la calidad y cumplimiento de las formas y condiciones en las que se debe realizar el servicio contratado.

Grupo profesional IV.

Criterios generales. Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales.

Formación. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías comprendidas en los baremos número 5, 8 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Empleados: oficiales administrativos y vendedor.

Operarios: chofer y profesional de oficio.

Tareas: (ejemplos).

1.º Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas.

2.º Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

3.º Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

4.º Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros.

5.º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento etc. para la prestación de los servicios.

6.º Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros de seguimiento, histogramas etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente sobre la base de normas generalmente precisas.

Grupo profesional V.

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas, pero con cierto grado de conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso una formación específica pero esencial de las características del puesto a desempeñar; fundamentalmente E.S.O. o técnico auxiliar (módulo de nivel 2).

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos 6,7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías: auxiliar administrativo, grabador de datos, captador de datos, azafata, guía, encuestador, teleoperador, ayudante de vendedor, monitor, socorrista, auxiliar de información y repartidor.

Tareas: (ejemplos).

1.º Actividades de atención generalizada en cualquier lugar o evento. Información, acompañamiento y guía en conferencias, exposiciones etc.

2.º Funciones básicas de apoyo comercial y desarrollo de proyectos de campaña promocionales. Recogida de datos, informes, encuestas o gestiones varias, dando siempre respuesta adecuada, con ejercicio de tareas administrativas derivadas de dicha labor, tales como introducción y actualización de información en bases de datos.

3.º Tareas de control y cumplimiento de normas e instalaciones deportivas o de ocio, incluyendo tareas de primeros auxilios y de evitación de riesgos de los usuarios. Mantenimiento de piscinas con control de los parámetros de regulación de la limpieza de agua.

4.º Labores de preparación y verificación de pedidos, con determinación de la adecuación a la solicitud del cliente de cantidades, marca, formatos etc. y detección y resolución de incidencias, en su caso.

5.º 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, custodia de paquetes, objetos, llaves, mercancías.

6.º Actividades auxiliares de información en distintos puntos.

7.º 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.

8.º Reparto de paquetería y mercancías.

Grupo profesional VI.

Criterios generales. Están incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferiblemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni de periodo de adaptación.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 6, 7, 8, 9 y 10 de las bases cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías: peón, mozo, almacenero, reponedor, verificador, preparador, repartidor clasificador, lector de contadores, promotor, mensajero, ordenanza, conserje, portero, limpiador, jardinero, celador, taquillero, telefonista, recepcionista, auxiliar de servicios, auxiliar de archivo, auxiliar de almacén, auxiliar de instalación, carretillero, mozo carga/descarga, ayudante de oficio.

Tareas: (ejemplos).

1.º Tareas manuales.

2.º Labores de manipulación, carga y descarga, reposición de mercancías de forma manual o mediante máquinas de manejo sencillo.

3.º Tareas de entrega y recogida de documentación, gestión y clasificación de paquetería y tramitación de documentación antes organismos y entidades.

4.º Conducción de ciclomotores a los efectos de entrega de sobre y pequeña paquetería.

5.º Toma de lecturas de contadores de luz, gas, electricidad de los clientes, utilizando medios manuales o mecánicos (lectores de TPL).

6.º Tareas de conservación y limpieza de instalaciones, vehículos o zonas ajardinadas, con realización además del mantenimiento de las instalaciones; pequeñas reparaciones de electricidad, de fontanería, de albañilería, de cerrajería o de pintura; recogida de basuras; recepción y direccionamiento de visitas; atención y cuidado de centralitas

telefónicas; gestión y cobro en aparcamientos, cines, teatros u otros establecimientos públicos; guarda y custodia de llaves....

7.º Realización de tareas que únicamente requieren esfuerzo físico y atención, sin experiencia práctica operativa alguna.

CAPÍTULO VI

Artículo 19. *Comisión paritaria.*

Se crea la comisión paritaria del convenio como organismo de desarrollo, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. A demás de velar en todo momento por y los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo.

Artículo 20. *Composición.*

20.1 La comisión paritaria estará integrada por dos miembros de la representación de la empresa y dos miembros de la representación de los trabajadores.

20.2 Entre las funciones de la comisión paritaria se establecen las siguientes:

Desarrollo de aquellos contenidos a los que expresamente habilitan algunos de los artículos del presente convenio.

Interpretación auténtica del convenio.

Arbitraje en las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

Intervención en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes.

Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

20.3 El domicilio de la comisión se fija en el domicilio social de la empresa. Sin embargo y con el ánimo puesto en una mejor resolución de la problemática la comisión podrá reunirse, previa la correspondiente y veraz notificación, en cualquiera de las delegaciones que la empresa tiene en todo el territorio nacional y presente conflicto o requiera su intervención.

Artículo 21. *Sumisión de cuestiones a la comisión.*

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio para que la comisión emita dictamen.

CAPÍTULO VII

Artículo 22. *Faltas y sanciones.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

Artículo 23. *Graduación de faltas.*

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

Artículo 24. *Faltas leves.*

a) De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.

- b) No notificar con carácter previo o, en su caso, dentro de las veinticuatro horas siguientes a la falta, salvo caso de fuerza mayor, la razón de la ausencia del trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
- c) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se organizase perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
- d) Pequeños descuidos en la conservación del material.
- e) Falta de aseo o limpieza personal. En el supuesto en que, por las características del trabajo a desarrollar, sea imprescindible el cuidado de estos aspectos y su desatención pueda motivar algún perjuicio para la empresa, la sociedad, podrá graduar esta falta como grave o muy grave.
- f) No atender al público con la corrección y diligencia debidas. En el supuesto en que, por las características del trabajo a desarrollar, sea imprescindible el respeto al máximo de estos aspectos y su desatención pueda motivar algún perjuicio para la empresa, la sociedad, podrá graduar esta falta como grave o muy grave.
- g) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- h) Discutir violentamente con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- i) Faltar un día al mes sin causa justificada.

Artículo 25. *Faltas graves.*

- a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en un periodo de 30 días.
- b) Falta de uno a tres días al trabajo durante un periodo de 30 días sin causa que lo justifique. Bastará una sola falta cuando tuviera que relevar a un compañero o cuando como consecuencia de la misma se causase un perjuicio de alguna consideración a la empresa.
- c) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que pueden afectar a la Seguridad social. La falsedad en estos datos se considerará como falta muy grave.
- d) Entregarse a juegos durante la jornada de trabajo.
- e) La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción de nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
- f) Simular la presencia de otro al trabajo, firmado o fichando por él.
- g) La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada falta muy grave. En todo caso se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio.
- h) La negligencia o desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del mismo.
- i) Realizar sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo, para usos propios, de herramientas de la empresa.
- j) La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

Artículo 26. *Faltas muy graves.*

- a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de 6 meses o 20 en un año.
- b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.
- c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

d) Los delitos de robo, estafa o malversación, cometidos fuera de la empresa o cualquier otra clase de delito común que pueda implicar para ésta desconfianza hacia su autor, salvo que haya sido absuelto de los mismos.

e) Simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador en baja por tales motivos realice trabajos de cualquier índole por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad.

f) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros, así como el incumplimiento reiterado de las indicaciones que, por motivo del trabajo a desempeñar, proporcione la empresa.

g) La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo.

h) Violar el secreto de correspondencia o documentos reservados de la empresa, o revelar a extraños a la misma, datos de reserva obligada.

i) Realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

j) Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a sus jefes o familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

k) Causar accidentes graves por imprudencia o negligencia.

l) Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad, sin previo aviso.

m) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo.

n) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometan en el periodo de un trimestre y hayan sido sancionadas.

Artículo 27. Régimen de sanciones.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos previstos en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito del trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de la imposición.

Artículo 28. Sanciones.

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido.

Artículo 29. Prescripción.

29.1 Las faltas leves prescribirán a los diez días.

29.2 Las faltas graves a los veinte días.

29.3 Las faltas muy graves a los sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VIII

Artículo 30. *Período de prueba.*

30.1 El periodo de prueba, se reconoce como el derecho que asiste al empresario a verificar la adecuación del personal al puesto de trabajo que desempeña.

30.2 En este sentido deberá formalizarse por escrito en el contrato de trabajo, siendo su duración máxima la siguiente:

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

30.3 Ambas partes acuerdan establecer que el proceso de incapacidad temporal producido en el periodo de vigencia del periodo de prueba, suspende el transcurso del mismo, reanudándose el día en que el trabajador se reincorpora a su puesto de trabajo.

Artículo 31. *Ceses.*

31.1 El personal de alta en la empresa, deberá notificar por escrito a la misma su voluntad de causar baja con quince días de antelación los grupos profesionales 3,4,5 y 6 y con dos meses los grupos profesionales 1 y 2.

El no cumplimiento de preaviso implicará la deducción de la liquidación del trabajador el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales como los que falten para el cumplimiento de la obligación recogida en este artículo.

31.2 La empresa deberá preavisar la extinción de los contratos cuya vigencia sea superior a un año con 15 días de antelación. En el supuesto de incumplimiento del plazo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 32. *Permisos retribuidos.*

Ambas partes acuerdan realizar en este apartado una remisión completa a la regulación que en este sentido establece el artículo 37.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 33. *Igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres.*

Las partes velarán en todo momento, porque en todas las fases y procedimientos de la relación laboral mantenida y amparada bajo el ámbito del presente Convenio se cumpla la normativa vigente o paccionada, y los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo.

TABLA SALARIO DIARIO SIN PRORRATEO DE PAGAS EXTRAS

	Sueldo Base	P. Jefe grupo	P. Vacaciones	Total año
Grupo profesional 1.º	31,59	6,44	31,59	14.591,89
Grupo profesional 2.º	26,77	5,48	26,77	12.917,00
Grupo profesional 3.º	24,94	5,11	24,94	12.137,92
Grupo profesional 4.º	20,80	4,16	20,80	10.152,96
Grupo profesional 5.º	20,80	4,16	20,80	10.152,96
Grupo profesional 6.º	20,80	4,16	20,80	10.152,96

TABLA SALARIO DIARIO CON PRORRATEO DE PAGAS EXTRAS

	Sueldo Base	P. Jefe grupo	P. Vacaciones	P. Pagas	Total año
Grupo profesional 1.º	31,59	6,44	31,59	5,192	14.591,89
Grupo profesional 2.º	26,77	5,48	26,77	4,401	12.917,00
Grupo profesional 3.º	24,94	5,11	24,94	4,100	12.137,92
Grupo profesional 4.º	20,80	4,16	20,80	3,419	10.152,96
Grupo profesional 5.º	20,80	4,16	20,80	3,419	10.152,96
Grupo profesional 6.º	20,80	4,16	20,80	3,419	10.152,96

TABLA SALARIO MENSUAL SIN PRORRATEO DE PAGAS EXTRAS

	Sueldo Base	P. Jefe grupo	Total año
Grupo profesional 1.º	965,30	6,44	14.591,89
Grupo profesional 2.º	821,43	5,48	12.917,00
Grupo profesional 3.º	765,78	5,11	12.137,92
Grupo profesional 4.º	624,00	4,16	10.152,96
Grupo profesional 5.º	624,00	4,16	10.152,96
Grupo profesional 6.º	624,00	4,16	10.152,96

TABLA SALARIO MENSUAL CON PRORRATEO DE PAGAS EXTRAS

	Sueldo Base	P. Jefe grupo	P. Pagas	Total año
Grupo profesional 1.º	965,30	6,44	160,88	14.591,89
Grupo profesional 2.º	821,43	5,48	136,91	12.917,00
Grupo profesional 3.º	765,78	5,11	127,63	12.137,92
Grupo profesional 4.º	624,00	4,16	104,00	10.152,96
Grupo profesional 5.º	624,00	4,16	104,00	10.152,96
Grupo profesional 6.º	624,00	4,16	104,00	10.152,96

OTROS CONCEPTOS

	Mensuales	Diario
Precio Plus Transporte	89,810	4,735
Precio Plus Vestuario	28,270	1,496
Precio Dietas Almuerzo	9,116	9,120
Precio Dieta	29,210	29,210
Precio kilometro sin retencion	0,184	0,184
Precio HE Laborables de Fuerza Mayor	6,289	6,289
Precio HE Festivas de Fuerza Mayor	6,289	6,289
Precio Horas Extras Normales (NE)	6,289	6,289
Precio Horas Extras Festivas (NE)	6,289	6,289
Horas Trabajadas Previstas en el Año	1.800	1.800