

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 8 de noviembre de 2013, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Optimiza Externalización de Servicios, Sociedad Limitada” (código número 28100251012013).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Optimiza Externalización de Servicios, Sociedad Limitada”, suscrito por la comisión negociadora del mismo el 29 de julio de 2013; 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente 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 lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, 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.

Madrid, a 8 de noviembre de 2013.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA
“OPTIMIZA EXTERNALIZACION DE SERVICIOS, SOCIEDAD LIMITADA”**

Capítulo Primero

Disposiciones generales

Artículo 1.Ámbito de aplicación.

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa Optimiza Externalización de Servicios S.L. y sus trabajadores.

Artículo 2.Ámbito territorial.

El ámbito territorial de este Convenio colectivo es la Comunidad de Madrid.

Artículo 3.Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio será de aplicación a la empresa Optimiza Externalización de Servicios S.L. y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan o puedan contemplarse en su objeto social.

La actividad se concreta con carácter general a efectos enunciativos y no limitativos a la realización de los siguientes servicios:

Servicios de vigilancia en edificios, portería y control de accesos.

Servicio de mantenimiento de edificios, gestión de almacenes, jardinería y pequeñas reparaciones de inmuebles.

Servicios de limpieza de edificios e instalaciones, comunidades, oficinas, obras nuevas, y en general toda clase de inmuebles.

Servicios de restauración, cafetería, bar y servicios de catering.

Servicios de cuidados a ancianos y niños en casas particulares y en establecimientos hospitalarios y clínicos, públicos o privados.

Artículo 4.Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el 29 de julio de 2013 independientemente de su fecha de publicación y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2013.

Artículo 5.Denuncia y prórroga.

El presente Convenio se considerará prorrogado tácitamente por un año más, y así sucesivamente, si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte, con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes y constituida la mesa de negociación en el plazo de un mes, permanecerán en vigor durante tres meses, tanto el contenido normativo como obligacional del presente convenio, hasta tanto no se alcance un acuerdo entre las partes que sustituya el presente Convenio Colectivo.

Artículo 6.Garantía ad personam.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tengan reconocidas a la firma del presente Convenio, a título individual o colectivamente, como garantía ad personam, siempre que superen las establecidas en el presente Convenio Colectivo, valoradas ambas en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables.

Artículo 7. Régimen salarial

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la tabla salarial para el año 2013 será la que figure en el Anexo I del presente convenio.

Artículo 8.Comisión paritaria.

La comisión paritaria estará integrada por dos vocales de cada una de las dos representaciones, trabajadores y patronal.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las dos representaciones que la integran y dentro de los diez días siguientes a la solicitud. Dicha petición deberá realizarse por escrito, debiendo figurar en la misma los temas que se quieran tratar.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de la mayoría absoluta de sus componentes, levantándose acta de la reunión que será firmada por los asistentes.

En caso de desacuerdo o discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria, se someterá al SIMA.

El domicilio de la Comisión Paritaria radicará en Madrid, calle Agustín de Foxá, 26 1º D.
La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas, las siguientes:
I.-La interpretación y aplicación de las normas contenidas en el Convenio.
II.-La vigilancia en el cumplimiento de lo pactado en el mismo.
III.-A instancia de alguna de las partes, mediar y/o conciliar en cuantos conflictos, todos ellos de carácter colectivo, puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.
IV.-Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre el planteamiento de conflictos colectivos que surjan por la aplicación e interpretación del presente Convenio.
V.-Intervenir en los supuestos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Procedimiento para solventar discrepancias por la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el Artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores deberá ir precedida de un periodo de consultas según el procedimiento regulado en el Artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores de una duración no superior a 15 días.

Durante la celebración del período de consultas se entregará a la representación legal de los trabajadores la documentación relativa a la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se tomará como referencia la preceptiva para los despidos colectivos.

El acuerdo alcanzado en el periodo de consultas determinará qué condiciones son sustituidas, fijando con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables y su duración.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, la discrepancia se someterá a la Comisión Paritaria que tendrá un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si la Comisión Paritaria no alcanzara acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de solución autónoma de conflictos.

Artículo 10. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman o constituyen un todo orgánico indivisible, que no podrá ser modificado por actos posteriores y a efectos de su aplicación práctica será considerado globalmente. En consecuencia, la anulación, total o parcial, por la Jurisdicción competente o en su caso, por la Autoridad Laboral, de cualquiera de sus cláusulas determinará la nulidad radical de la totalidad del convenio, que dará lugar a la obligación de renegociar el pacto en su conjunto en el plazo de un mes desde la firmeza de la sentencia o resolución administrativa que determine aquélla.

Capítulo Segundo

Organización del trabajo

Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a este Convenio es facultad de la Dirección de la Empresa, pudiendo adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales.

Artículo 12. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

1.- Los trabajadores tienen derecho: A que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su Grupo 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, condiciones sociales, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud; al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada, al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

2.- Obligaciones de los trabajadores: Los trabajadores tienen como deberes básicos: cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad y salud que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa y contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que se le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o a sus representantes de las faltas o defectos que pudieran darse en los mismos, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Capítulo Tercero

*Clasificación del personal***Artículo 13. Clasificación profesional.**

La clasificación profesional consignada en este convenio es meramente enunciativa y no supone la obligación de tener cubiertos todos los puestos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Artículo 14. Grupos profesionales.

I.- Se establece un sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales, conforme se establece en el Artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, redactado por la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación y podrán incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.

Se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Los grupos profesionales en los centros de trabajo afectados por el presente convenio serán los que a continuación se establecen:

Grupo 1. Personal directivo y técnico. Dicho grupo está compuesto por todos aquellos trabajadores que realizan funciones de planificación, organización y coordinación de las actividades propias del desenvolvimiento de la empresa así como todos aquellos trabajadores que necesiten una titulación específica de grado medio o superior para la realización de tareas técnicas y complejas.

Forman este grupo:

- A) Director. Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando, planificando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- B) Jefe de departamento o servicios. Es quien, a las órdenes inmediatas de la dirección de la empresa, con título adecuado o con amplios conocimientos, planifica, programa y controla, orienta, dirige y da unidad a la empresa, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo.

Grupo 2. Personal Administrativo y Mandos intermedios. Este grupo está formado por todos aquellos trabajadores que realicen tareas consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa, así como trabajos de ejecución, autónoma que exijan iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución. También estarán englobados en este grupo todos los trabajadores que realicen funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Forman este grupo:

- A) Personal Administrativo. Cuyas funciones consisten, dependiendo de su grado de dependencia, especialización y conocimientos teórico-prácticos en desarrollar trabajos de cálculo, estudio, preparación, técnicas administrativas y en general las derivadas de trabajos de oficina. (Técnicos administrativos, auxiliares administrativos.)
- B) Mandos intermedios. Cuyas funciones consisten, además de las propias de su área funcional del Grupo 3 cuando las exigencias del trabajo lo requieran, y dependiendo de su grado de dependencia, especialización y conocimientos teórico-prácticos, en desarrollar trabajos de coordinación, supervisión, vigilancia y control entre los trabajadores encuadrados en el Grupo 3 y la empresa, transmitiendo las instrucciones necesarias para la mejor ejecución de los trabajos. (Encargado/a general, supervisor/a o encargado/a de zona o sector)

Grupo 3. Personal de Oficios Varios y Servicios Externos. Este grupo está formado por todos los trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones específicas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requiera preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica, así como todos los trabajadores que realicen tareas que consistan en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Forman este grupo:

- A) Oficios Varios. Cuyas funciones consisten entre otras en hacer recados; copias de documentos; recoger y entregar correspondencia; orientar al público; realización de pedidos que se precisen por el personal; registro de mercancías; operaciones de carga y descarga; tareas de control de existencias en almacenes; tareas auxiliares relacionadas con actividades de restauración (cocina), lavandería, tareas auxiliares de cuidado de personas; tareas auxiliares de mantenimiento, reparación y jardinería; prestación de servicios auxiliares en inmuebles como atención de los servicios de urgencia, prevención, centralitas, custodia de llaves y manejo de instalaciones; así como todas aquellas tareas auxiliares que no requieran cualificación específica.

(Ayudante/auxiliar de oficios varios, ayudante/auxiliar de mantenimiento, ordenanza, almacenero, vigilante, jardinero, auxiliar de control, auxiliar de cocina, pinche, ayudante de camarero, botones, mozo, celador, subalterno, peón/operador)

- B) Servicios externos. Cuyas funciones consisten, dependiendo de su grado de especialización y conocimientos teórico - prácticos, en el manejo y funcionamiento de útiles y maquinaria propios, aplicando en cada caso el tratamiento adecuado con iniciativa, rendimiento, responsabilidad, habilidad y eficacia.

(Especialista, peón especializado o cristalero especializado, conductor/a, camarera de pisos, limpiador/a).

Capítulo Cuarto

Contratos de trabajo. Duración, prueba y ceses

Artículo 15. Clasificación según la duración del contrato.

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indeterminado, por duración determinada y por cualquier modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

1.-Contratación indefinida. Serán fijos en plantilla el personal contratado por tiempo indefinido.

2.-Contratación de duración determinada.

- a) Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

A título enunciativo, podrán formalizarse tales contratos cuando, por necesidades organizativas de carácter estacional, la empresa no pueda cubrir los servicios contratados con personal fijo o no sea válido el recurso al contrato de interinidad o para obra o servicio determinado y, en general, cuando se contraten trabajos que, por su propia naturaleza, sean temporales.

- b) Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.

- c) Se celebrará un contrato por obra o servicio, cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Su duración vendrá determinada por la vigencia del contrato de arrendamiento de servicios que constituye su objeto.

3.-El contrato de trabajo por tiempo indefinido de fijos-discontinuos se utilizará para realizar trabajos con este carácter, dentro del volumen normal de la actividad de la empresa.

En el contrato escrito que se formalice deberá figurar una indicación sobre la duración estimada de la actividad laboral, sobre la forma y orden de llamamiento y la jornada laboral estimada y su distribución horaria de acuerdo con las previsiones de cada año.

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos se efectuará por orden de antigüedad, con una antelación mínima de 15 días a la reanudación de cada ciclo de actividad a través de un procedimiento que acredite de manera fehaciente la recepción de la comunicación y con notificación a la representación unitaria y sindical de los trabajadores, si la hubiere.

En el plazo de 7 días desde la recepción de la notificación del llamamiento, el trabajador deberá confirmar su aceptación o desistimiento al mismo.

El contrato de trabajo quedará extinguido cuando el trabajador, sin haber alegado causa justa para su ausencia, comunicada de forma fehaciente, no se incorpore al trabajo antes de que transcurran tres días contados desde la fecha en que tuvo que producirse la incorporación. No obstante, no se procederá a la extinción cuando el motivo de no incorporarse sea la falta de incompatibilidad del horario ofrecido con los horarios de estudios para la obtención de un título

académico o de capacitación profesional, debidamente justificado. No obstante lo anterior, el trabajador mantendrá su derecho a la reincorporación, conforme a los criterios establecidos en los párrafos anteriores, en el siguiente llamamiento.

La notificación de cese de actividad deberá producirse con una antelación mínima de 14 días, mediante forma escrita y procedimiento que acredite la recepción de la comunicación.

Los trabajadores fijos-discontinuos tendrán prioridad de incorporación a su trabajo sobre cualquier nueva contratación, de forma que no podrán celebrarse contratos de duración determinada mientras existan trabajadores fijos discontinuos que no han sido llamados.

Artículo 16. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo profesional se detalla a continuación:

Grupo 1. Personal directivo y jefes de departamento: seis meses.

Grupo 2. Personal administrativo, mandos intermedios: dos meses.

Grupo 3. Personal oficios varios y servicios externos: quince días.

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

En cualquier caso, el trabajador, durante el período de prueba, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen y percibirá como mínimo la remuneración correspondiente al grupo profesional al que fue contratado.

La situación de incapacidad laboral que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 17. Ceses.

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

— Personal del grupo directivo y técnico: dos meses

— Administrativos y mandos intermedios: un mes

— Oficios varios y servicios externos: quince días

Asimismo, en los contratos de duración determinada superior a un año las empresas vendrán obligadas a notificar a los trabajadores la extinción de su contrato de trabajo con quince días de antelación a la fecha de su vencimiento.

El incumplimiento por parte del trabajador o la empresa de la obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar o impondrá la obligación de abonar un día de salario por cada día de no preaviso en la liquidación.

Capítulo Quinto

Jornada de trabajo

Artículo 18. Jornada de Trabajo.

La jornada de trabajo será con carácter general para la empresa de mil ochocientos quince horas en cómputo anual.

La jornada laboral para todo el personal afectado por el presente convenio será de 40 horas semanales, realizada de lunes a domingo, con los descansos legalmente establecidos.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.

Todos los trabajadores que presten sus servicios en jornada completa o en jornada continuada de duración igual o superior a seis horas, disfrutarán dentro de la misma de un período de descanso no inferior a quince minutos. Este tiempo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Se considerará como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós horas y las seis horas.

Artículo 19. Calendario laboral.

Se elaborará anualmente un Calendario Laboral teniendo en cuenta las necesidades de la empresa y su adaptación a los calendarios de los centros de las empresas contratantes de servicios. Dicho calendario se negociará con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la semana ordinaria de trabajo se abonará con el incremento del 10 por 100, sobre el valor que corresponda a la hora ordinaria.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria y de hacerse, se registrará día a día, y se totalizarán semanalmente, entregando copia al trabajador del resumen semanal de las mismas.

Tendrán preferencia para hacer horas extraordinarias los trabajadores que presten sus servicios en el trabajo donde se tengan que hacer, y entre éstos, se hará rotativamente entre los voluntarios a hacerlas.

De conformidad con lo establecido en el Artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Artículo 21. Fiestas laborales.

Se disfrutarán los festivos correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de prestación de servicios.

Cuando la jornada se desarrolle en días festivos, y siempre previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, éste podrá optar entre:

Disfrutar de un día de descanso semanal en compensación dentro de la semana siguiente.

Acumular el descanso a las vacaciones reglamentarias.

Cobrarlo según normativa vigente.

A falta de acuerdo, se optará por el abono del día festivo.

Se exceptúan de lo anterior, los trabajadores contratados exclusivamente para trabajar en festivos.

Capítulo Sexto*Vacaciones, licencias y excedencias***Artículo 22. Vacaciones.**

Todos los trabajadores disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidas, siempre y cuando lleven un año de servicio en la empresa, siendo, en otro caso, proporcional entre el tiempo de alta en la empresa y el 31 de diciembre siguiente.

Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones en cada centro de trabajo.

La distribución de las vacaciones entre la plantilla se adaptará a las necesidades del cliente principal, pudiéndose disfrutar llegado el caso, durante todo el año.

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

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el Artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 23. Licencias.

Los trabajadores regidos por este convenio colectivo, podrán 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 y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

- 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, de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.
- e) Por el tiempo necesario, para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Por las demás causas de disfrute previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. Excedencias.

1.-Voluntaria: Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los tres meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador.

2.-Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (Artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores).

3.-Por nacimiento o adopción de un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el Artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que vinieran disfrutando.

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

Capítulo Séptimo

Seguridad e higiene, ropa de trabajo

Artículo 25.Seguridad e higiene.

Se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 26.Ropa de trabajo.

La empresa, cuando resulte necesario o, a su elección, conveniente, para el desarrollo adecuado del trabajo encomendado, facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo.

Su uso será obligatorio, cuando resulte necesario por las características del servicio, obligándose los trabajadores a mantenerla en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen tanto con ésta como con la suya propia.

Al ingresar en la empresa se entregará el equipo necesario para el desempeño de sus funciones; dicha equipación se renovará a medida que se vaya deteriorando.

Artículo 27.Medios de protección.

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección individual de carácter preceptivo, y adecuados a los trabajos que realicen.

Por su parte los trabajadores deberán cumplir las normas de seguridad y utilizar adecuadamente los equipos de protección individual.

La selección y revisión de los EPI'S será consensuada con los representantes legales de los trabajadores y el comité de seguridad y salud del centro si se constituyera. Igualmente quedarán perfectamente reflejados en las medidas correctoras y plan de prevención de riesgos laborales del centro de trabajo.

Artículo 28.Reconocimiento médico.

El personal de la empresa vendrá obligado a someterse, a la iniciación de la prestación laboral, a reconocimiento médico legalmente establecido, así como las veces que se estime oportuno

cuando las circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen. Estos reconocimientos sólo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento.

Igualmente, el personal de la empresa vendrá obligado a someterse a cuantos reconocimientos médicos específicos resulten obligatorios conforme a la legislación vigente.

Capítulo Octavo

Régimen económico

Artículo 29. Pago de haberes.

El pago de haberes se efectuará por meses vencidos, mediante transferencia bancaria y su pago se realizará antes del día 5 del mes natural siguiente al trabajado.

Artículo 30. Retribuciones salariales.

Las retribuciones derivadas del presente Convenio serán las siguientes:

- A) Salario Base.
- B) Pluses y complementos.
- C) De vencimiento superior al mes: gratificación de Navidad y gratificación de verano.
- D) Indemnizaciones o suplidos.

Artículo 31.

- A) Salario base.

Para el 2013 el salario base será la retribución correspondiente a cada Grupo profesional durante la jornada de trabajo recogida en este Convenio.

Si se realizara jornada inferior a la completa, se percibirá a prorrata el salario.

- B) Pluses y complementos.

1. Mejora voluntaria. Este plus se establece en función de una mayor eficacia en el trabajo, experiencia y responsabilidad.

2. Plus de trabajo nocturno. Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas tendrán una retribución específica incrementada en un 10 por 100 el salario base.

3. Plus de domingos y festivos. Para compensar el trabajo en domingos y festivos se establece para todo el personal, a excepción de los trabajadores exclusivamente contratados en domingos y festivos, un plus por domingo y festivo trabajado en jornada completa, que será de 4 euros diarios para el año 2.013.

- C) Complemento de vencimiento superior al mes:

Gratificación de verano y navidad. Todo el personal afectado por este convenio percibirá en proporción a la jornada dos gratificaciones extraordinarias que se abonarán antes de los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base. No obstante lo anterior, la empresa, podrá prorratear mensualmente uno o dos de estos pagos extraordinarios.

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán anualmente por los siguientes períodos de tiempo:

Verano: del 1 de julio al 30 de junio.

Navidad: del 1 de enero al 31 de diciembre.

- D) Indemnizaciones o suplidos.

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. En el anexo I se establece el importe del mismo para el personal que realice su trabajo en jornada completa.

Dietas. Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las siguientes cantidades:

10 euros brutos para comida.

10 euros brutos para cena.

20 euros brutos en caso de comida y cena el mismo día.

50 euros brutos para el caso de dieta completa de manutención y pernoctación.

Kilometraje: La empresa abonará en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado, y por razones exclusivas de trabajo.

Artículo 32. Anticipos.

La empresa vendrá obligada, a petición del interesado, a conceder un anticipo el 15 de cada mes, por importe máximo del 90 por 100 del salario devengado.

Capítulo Décimo

Régimen Disciplinario

Artículo 33. Tipificación de las faltas.

Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la empresa en leves, graves y muy graves. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

1. Faltas leves. Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y en las disposiciones legales referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.
- h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes, que pudiera repercutir en la imagen de la empresa.
- i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en las normas aplicables.

2. Faltas graves. Se considerarán faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada, de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a cinco minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) Simular mediante cualquier forma la presencia de otro trabajador en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- f) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes cuando ello repercuta en el cumplimiento de la prestación laboral.
- g) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.

- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y de las disposiciones legales referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento origine daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita, excluidas las faltas de puntualidad.
- j) La negligencia, imprudencia o descuido en el trabajo o conservación y cuidado de los materiales y herramientas de la empresa cuando provoquen a la misma un daño grave.
- k) La simulación de enfermedad o accidente así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos.
- m) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que provoque un daño grave a la empresa.
- n) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción grave, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en las normas aplicables.

3. Faltas muy graves. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, superiores a cinco minutos, cometidas en un período de tres meses o de veinte durante seis meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de tres días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
- c) El fraude o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas así como el hurto o robo tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.
- d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.
- e) El acoso laboral, sea este sexual, por razón de sexo, moral o psicológico.
- f) Hallarse en estado de embriaguez o bajo el efecto del consumo de drogas o estupefacientes de forma reiterada durante el cumplimiento del trabajo con muy grave repercusión en el mismo.
- g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados dentro de la jornada o en su lugar de trabajo, así como a terceras personas dentro del tiempo de trabajo, así como el abuso de autoridad.
- h) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el Artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud.
- i) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves en un período de seis meses siempre que hayan sido objeto de sanción por escrito.
- j) La utilización de los medios informáticos, telemáticos o tecnológicos puestos a disposición por la empresa de forma contraria a lo dispuesto en los códigos y protocolos de uso de dichos medios tecnológicos, cuando de ello se derive un perjuicio grave para la empresa.
- k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, en los términos del primer párrafo del presente Artículo, de los deberes laborales del trabajador, consignados en las normas aplicables.

Artículo. 34 Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

- a) Por faltas leves:
 - Amonestación escrita.
 - Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de dos días.
- b) Por faltas graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por faltas muy graves:
 - Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
 - Despido.

En ningún caso se aplicarán las sanciones en su grado mínimo en los casos de acoso sexual, moral o psicológico cuando se produzcan con prevalimiento de la superior posición laboral jerárquica del agresor o acosador.

Artículo. 35 Procedimiento sancionador.

- a) En las faltas muy graves la empresa dará traslado a los representantes legales de los trabajadores de una copia de la carta de sanción entregada al trabajador, dentro de los dos días hábiles siguientes al de la comunicación al interesado.
- b) En el caso de sanciones graves y muy graves impuestas a los representantes legales de los trabajadores o a los delegados sindicales será necesaria la previa audiencia de los restantes integrantes de la representación a que el trabajador perteneciera, del mismo modo cuando se trate de trabajadores afiliados a un sindicato será preceptiva la audiencia previa a los delegados sindicales, si los hubiere. El incumplimiento de este requisito provocará la nulidad de la sanción.
- c) En el caso de faltas leves se dará comunicación a los representantes legales de los trabajadores dentro de los 7 días siguientes a la imposición de la sanción.
- d) En cualquier momento, bien por resultar necesario para el mejor conocimiento de los hechos, naturaleza o alcance de los mismos, o bien para evitar eventuales daños, se podrá aplicar cautelarmente la suspensión de empleo, no de sueldo, de la persona afectada por un plazo máximo de dos meses, quedando a disposición de la empresa durante el tiempo de suspensión, o bien adoptar cualquier otra medida organizativa de carácter temporal hasta la finalización del procedimiento sancionador.

En todo caso durante este periodo de dos meses, no podrá ser trasladado a un centro de trabajo que diste más de 30 kilómetros del origen, manteniéndole todas las condiciones de trabajo del centro donde venía prestando sus servicios.

Artículo 36. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Cuando se abra cualquier tipo de expediente informativo para la averiguación de hechos que pudieran suponer la comisión de una infracción de carácter laboral, la prescripción quedará interrumpida.

Capítulo Undécimo

*Igualdad de oportunidades y prevención de acoso***Artículo 37. Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.**

1.-El Artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores establece el deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral o, en su caso, negociar planes de igualdad. En desarrollo de dicho mandato se ha redactado el presente Capítulo.

El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres supone un principio informador del ordenamiento jurídico y como tal se integra y deberá observarse en la interpretación y aplicación de todas las normas del presente Convenio Colectivo.

2.-El principio de igualdad de trato es un objetivo que deberá aplicarse en los siguientes ámbitos:

- a) Acceso al empleo.
- b) Contratación, especialmente en lo referente a las modalidades utilizadas.
- c) Clasificación profesional.
- d) Condiciones laborales en general, y retributivas en particular.
- e) Política de formación.
- f) Promoción profesional y económica.
- g) Distribución de la jornada y acceso a los permisos en materia de conciliación.
- h) Suspensión y extinción del contrato.

Para la consecución de los objetivos descritos, y para erradicar cualesquiera posibles conductas discriminatorias, la empresa adoptará las medidas oportunas y negociará con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Empresa y representantes de los trabajadores se comprometen a reunirse periódicamente para analizar la situación en los centros de trabajo y en la empresa en su conjunto, y a los efectos de fijar estrategias y prácticas a adoptar para la consecución de los objetivos de igualdad referidos. Las medidas, que podrán ser de acción positiva, tendrán como finalidad alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

3. La interlocución y relaciones sociales en la empresa habrán de estar presididas por el respeto de los principios de igualdad y no discriminación de los representantes legales de los trabajadores. El desarrollo profesional de los representantes legales y sindicales de los trabajadores, no se podrá ver condicionado por dicha condición representativa, gozando de igualdad de condiciones con el resto de la plantilla.

Art. 38.- Prevención del acoso moral y sexual y acoso por razón de sexo

1. Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de combatir las situaciones de acoso moral en el trabajo, facultando a la Comisión Paritaria para el establecimiento de procedimientos de vigilancia, control y evaluación, así como de medidas tendentes a paliar los efectos de situaciones derivadas de acoso moral.

Para ello, ambas partes acuerdan, como punto de partida, definir el acoso moral, en los siguientes términos:

- a) Situación en la que una persona o en ocasiones un grupo de personas ejerce una violencia psicológica extrema de forma sistemática y recurrente y durante un tiempo prolongado, sobre otra persona o personas en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr finalmente que esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo.
- b) Es el continuo y deliberado maltrato verbal, moral o físico que recibe un trabajador por parte de uno u otros, que se comportan con él cruelmente con vistas a lograr su aniquilación y destrucción psicológica, intentando obtener la salida de la empresa a través de diferentes procedimientos.
- c) Es una actuación por la que un superior aísla a un trabajador, sometiéndole a la anulación de su capacidad profesional y el deterioro psicológico sin que existan causas profesionales objetivas, el hostigado acaba cayendo en un estado depresivo que, en la mayoría de los casos le conduce a diversas enfermedades.

2. La empresa se compromete a promover condiciones de trabajo adecuadas y un clima laboral saludable, que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. Para ello, se llevarán a cabo acciones informativas y campañas formativas.

En este sentido, la empresa asume las siguientes obligaciones:

- a) La empresa se compromete a prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.

Disposición Adicional Primera. Derecho Supletorio. En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales que resulten de aplicación imperativa por considerarse como derecho necesario.

Disposición Adicional Segunda. En la redacción del presente convenio se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a las trabajadoras y los trabajadores sin que ello suponga ignorancia de las diferencias de género existentes.

ANEXO I

TABLA SALARIAL PARA EL CONVENIO DE OPTIMIZA EXTERNALIZACION DE SERVICIOS, S.L.

TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2013

Grupos Profesionales	Salario base mensual euros	Plus transporte mes euros	Pagas extras euros
Grupo I	700	25	700
Grupo II	666	25	666
Grupo III	645,5	25	645,5

(03/39.100/13)

