

**Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo**

*Anuncio de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo sobre texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa Diversa Ferrer & Roig Servicios Integrales, SL (código: 46100372012013)*

**ANUNCIO**

Resolución de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de València, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa Diversa Ferrer & Roig Servicios Integrales, SL.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 6 de junio de 2022 por la comisión negociadora formada, de una parte, por el comité de empresa, y de otra, por la representación empresarial, en el que pese al requerimiento realizado por esta autoridad laboral no ha sido adaptada la clasificación profesional que se regula en los artículos 10 y 11 por grupos de titulación tal como se prevé en el artículo 22 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del mismo texto legal, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.º del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

**RESUELVE:**

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 15 de junio de 2022.—El director territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, Santiago García Gallego.

**III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «DIVERSA FERRER & ROIG SERVICIOS INTEGRALES S.L» Y SUS TRABAJADORES**

**PREAMBULO.** Los trabajadores y sus representantes junto con la Empresa tras la firma del Primer Convenio Colectivo firmado para el periodo 2013, 2014 y 2015, así como el Segundo Convenio Colectivo firmado para el periodo 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020, prorrogado hasta 2021, una vez finalizado sus periodos de vigencia, y a la vista del resultado de los mismos durante los años de aplicación, habiendo resultado ambos unos instrumentos útiles e integradores, que han dotado de soluciones beneficiosas para ambas partes, por el cual la Empresa ha podido asumir razonablemente los costes para de esta forma optimizar la capacidad productiva e incrementar el empleo y a su vez mantener el mayor número posible de puestos de trabajo, todo ello en sintonía con el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (código de convenio 99100015092012), para los años 2018, 2019 y 2020, que fue suscrito, con fecha 5 de julio de 2018, de una parte por la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), y de otra por las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO.) y por la Unión General de Trabajadores (UGT), y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.2 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley

del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, entienden necesaria la negociación de un nuevo texto que, sin realizar cambios importantes en lo sustancial, dada la provechosa aplicación de los mismos durante estos años, reforme aquellos aspectos que se han demostrado mejorables.

Son firmantes del presente Convenio por la representación sindical, los cinco Miembros del Comité de Empresa pertenecientes al Sindicato Independiente y elegidos mediante las elecciones sindicales de mes de marzo de 2021, y por la representación empresarial el Administrador Único de la Empresa y su Asesor Jurídico. Las partes ostentan y se reconocen recíprocamente la representatividad requerida en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores/as y, por tanto, con plena legitimidad para suscribir el presente Convenio Colectivo de carácter de empresa. Dada la naturaleza normativa y eficacia que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores/as y por la representatividad de las partes firmantes, el presente Convenio obligará a la empresa y a todos los trabajadores/as comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial durante su periodo de vigencia.

**Capítulo I**
**Ámbito de aplicación.**
**Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Diversa Ferrer & Roig Servicios Integrales S.L.», y sus trabajadores.

**Ámbito funcional y personal:** El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Diversa Ferrer & Roig Servicios Integrales S.L.», y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o que en un futuro puedan contemplarse en su objeto social.

**Artículo 2. Ámbito territorial.**

Las normas de este Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los trabajadores adscritos al centro de trabajo que la empresa tiene en la actualidad en su domicilio social en Av/ País Valencià, nº 29-bajo de Sedavi (València), con independencia de que los mismos, por las características de actividad empresarial, presten sus servicios en los lugares de trabajo de los clientes que contratan los servicios de la misma.

**Artículo 3. Ámbito temporal.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2022, con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre del 2026. Una vez finalizado el plazo previsto, en caso de no alcanzarse un nuevo acuerdo, la vigencia del presente convenio se extenderá hasta el 31/12/2027, prorrogándose de año en año, hasta un máximo de tres, si no media antes denuncia expresa de las partes con una antelación de tres meses a la fecha de término de la vigencia inicial o de la correspondiente prórroga. Si transcurrido el plazo de prórroga de tres años pactado no se lograra un acuerdo respecto a un nuevo texto convencional, las partes acuerdan someterse al VI Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017).

Para los supuestos de denuncia del Convenio en tiempo y forma, se acuerda prorrogar la vigencia del Convenio denunciado durante dos años, a contar desde la fecha de término de la vigencia inicial de la correspondiente prórroga en su caso.

La denuncia del Convenio se deberá realizar, por quien sea firmante del mismo, mediante comunicación a las demás partes firmantes del mismo modo, expresando detalladamente en la comunicación, que deberá hacerse por escrito, la legitimación que ostenta de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores/as.

En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora. Si transcurrido el plazo legalmente establecido para llegar a un acuerdo, éste no se lograra, las partes acuerdan someterse al organismo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana.

## Capítulo II

Compensación, absorción y vinculación a la totalidad.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas en el presente convenio sustituyen en su totalidad a las que actualmente vienen rigiendo entendiéndose que examinadas en su conjunto, dichas disposiciones son más beneficiosas que las que hasta ahora regían para los trabajadores incluidos en el mismo.

Serán los representantes legales de los trabajadores, los que mediante los medios más adecuados pondrán en conocimiento de los trabajadores que la Empresa tuviera a la firma del presente convenio del cambio de aplicación de convenio y sus condiciones, quedando comunicado de este modo por parte de la Empresa a los trabajadores el cambio de aplicación de Convenio, a todos los efectos.

Siendo pues potestad de los representantes legales de la Empresa, tanto el método o medio, como la fecha y el lugar de puesta en conocimiento de dicho cambio de convenio a cada uno de los trabajadores de la Empresa, pudiendo comunicarse tanto de manera escrita como verbal, surtiendo los mismos efectos de validez si la puesta en comunicación del cambio a cada trabajador se encuentra con acuse de recibo o no.

Si existiese algún trabajador/a que tuviese reconocidas condiciones que, examinadas en su conjunto y en el cómputo anual, fueran superiores a las que para los trabajadores de la misma calificación se establecen en el presente convenio, se respetarán aquellas con carácter estrictamente personal y solamente para los trabajadores/as a quienes afecte.

Artículo 5. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa laboral o judicial, haciendo uso de sus facultades, considere que alguno de los pactos conculca la legalidad vigente, el presente convenio surtirá efectos a excepción del artículo o artículos que se determine reconsiderar. Esta reconsideración se llevará a efecto dentro de los tres meses siguientes a la notificación de la norma afectada.

## Capítulo III

Comisión paritaria.

Artículo 6. Comisión paritaria

Se constituye una Comisión Paritaria del convenio la cual estará integrada como máximo, por tres miembros de la representación empresarial y otros tres en representación de los trabajadores, todos ellos elegidos entre las personas firmantes del convenio.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a. Interpretación general del convenio.
- b. Seguimiento de la aplicación de lo pactado
- c. Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente convenio durante su vigencia en los términos contemplados en la legislación vigente
  1. La Comisión se reunirá, previa convocatoria de cualquiera de las partes, mediante comunicación fehaciente (carta certificada, buro-fax 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.
  2. Para que las reuniones sean válidas, previa convocatoria, tendrán que asistir dos miembros como mínimo de cada parte
  3. Las decisiones se adoptarán por mayoría simple de votos y tendrán siempre carácter vinculante.

La Comisión asumirá y resolverá cuantas cuestiones se deriven de la aplicación, interpretación y seguimiento de lo establecido en este Convenio y de cuantos conflictos de trabajo, tanto colectivo como individual surjan de la aplicación de la legislación Laboral vigente en cada momento.

Todos los trabajadores y la Empresa cuando tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo o de la Legislación Laboral vigente, deberán dirigirse a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta de Interpretación y Vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden convenientes en relación con la problemática laboral de la Empresa.

La resolución de la Comisión Mixta de Interpretación y Seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio Colectivo.

Con el fin de que la Comisión Mixta tenga conocimiento previo, la Empresa y trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión Mixta Paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de la Comisión.

Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de 5 días hábiles después de haber celebrado la reunión de Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá información al respecto disponga la Comisión, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Ambas partes se adhieren al V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la Comunidad Valenciana (publicado en el DOGV 08/07/2010), para solucionar de forma extrajudicial los posibles conflictos colectivos.

Con dicha aceptación las partes se comprometen a que cualquier conflicto colectivo que pueda surgir en el ámbito de aplicación de este convenio sea resuelto mediante los mecanismos que la resolución anteriormente citada tiene establecidos, incluyendo entre dichos mecanismos el Tribunal de Arbitraje Laboral.

Artículo 7. Prelación de normas.

En todo lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación supletoria la normativa laboral básica prevista en el ordenamiento laboral común vigente.

## Capítulo IV

Organización y dirección del trabajo.

Artículo 8. Dirección y control de la actividad laboral.

Como principios generales, 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 comprende las siguientes normas:

- a) Facilitar al personal externo de Diversa la información de los turnos, horarios y destinos a desempeñar por los trabajadores, facilitando para ello, si fuera necesario, un cuadrante de trabajo, siendo éste semanal, quincenal, mensual o anual, en función de las características de los servicios asignados, siguiendo la pauta habitual en cuanto al cómputo de jornada que hubiese establecido. Como norma general estos cuadrantes serán entregados como máximo tres días antes a su inicio o vigencia. Las modificaciones que sufran los cuadrantes iniciales se contendrán en cuadrantes distintos a los iniciales haciendo entrega igualmente de dichos cuadrantes a los trabajadores, pudiendo ser notificadas previamente de forma verbal y/o telefónica si la inmediatez de los cambios así lo requiriera.

En cualquiera de los casos será facultad de la Empresa, en función de la naturaleza del servicio y de las exigencias del cliente, determinar la necesidad de confección o no de dicho cuadrante.

- b) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante el establecimiento de los cambios de puestos de trabajo; desplazamientos y traslados que exijan las necesidades de la organización de la producción; la distribución irregular de la jornada laboral mensual, estableciéndose si fuera necesario para ello, un sistema de bolsa de horas en función del volumen mensual de producción, pudiendo completar de esta manera, total o parcialmente las horas de la jornada laboral mensual establecida, en los meses sucesivos; el aumento y/o reducción de la jornada de trabajo según necesidades de los clientes de la empresa donde el trabajador estuviera o fuera a estar destinado, de acuerdo con las condiciones pactadas en este convenio.

- c) La fijación de una fórmula de cálculo de la retribución clara y sencilla, de manera que los trabajadores puedan fácilmente comprenderla,

incluso en los casos en que se aplique un sistema de remuneración con incentivos o primas.

d) La adjudicación a cada trabajador de los elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.

e) La fijación de normas de trabajo que garanticen la correcta realización y seguridad de los servicios propios de la empresa, estableciéndose sanciones adecuadas al incumplimiento de tales normas.

f) La exigencia de atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como de las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y de sus clientes.

g) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo, tanto a nivel individual como colectivo, que emanan de este Convenio se mantendrán de la siguiente forma: a nivel individual, incluso en los casos de disconformidad del trabajador expresada a través de sus representantes, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la Autoridad competente. A nivel de Conflicto Colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven, se mantendrán hasta que se dicte la resolución por parte de la autoridad competente, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 6 del presente Convenio.

Artículo 9. Designación de Delegados de Prevención.

Los Delegados de Prevención serán los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo, serán designados por los representantes del personal de entre todos los Trabajadores/as de la empresa. A efectos de determinar el número de Delegados de Prevención se tendrán en cuenta lo regulado en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

Capítulo V

Clasificación

Artículo 10. Clasificación profesional

El personal que preste sus servicios en las Empresas comprendidas en este Convenio Colectivo se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

Grupo Profesional 1. Directores y Titulados.

Grupo Profesional 2. Mandos Intermedios.

Grupo Profesional 3. Personal Administrativo.

Grupo Profesional 4. Personal Comercial.

Grupo Profesional 5. Personal Operativo.

Las clasificaciones consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los puestos enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional y de conformidad con la normativa que le resulte de aplicación.

La empresa podrá conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general, cuyo otorgamiento sólo corresponde al Órgano de Administración. Aquella circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se le conceda.

El presente sistema de clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades.

La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras. Las personas trabajadoras en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritas a un grupo profesional de los establecidos en esta Sección circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo. En todo caso, la posesión por parte de una persona trabajadora de alguna o todas las

competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

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

Los factores de valoración considerados son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor que tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente con los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la consecución de dichos conocimientos y experiencias.

b) Iniciativa: Para la determinación de este factor se considerará el grado de seguimiento a normas y directrices, necesarias para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Para valorar este factor se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas o funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los elementos técnicos, organizativos y productivos.

e) Mando: En este factor se valorará el nivel de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce tal mando.

f) Complejidad: En la valoración de este factor se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de todos los factores descritos con anterioridad en la tarea, especialidad o puesto encomendado.

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

De acuerdo con lo anterior, el personal se clasificará en los grupos siguientes:

I. Personal Directivo

Director/a General.

Director/a Administrativo/a.

Titulado de grado superior o grado medio

II. Personal Administrativo

Oficial de Primera Administrativo/a.

Oficial de Segunda Administrativo/a.

Auxiliar Administrativo/a.

III. Mandos Intermedios

Jefe/a de Departamento / Servicios

Supervisor de Departamento / Servicios:

Coordinador de Departamento / Servicios:

IV. Personal Operativo de Servicios externos Varios.

Auxiliar de Servicios.

Limpiador/a.

Operario/a Planta de Reciclaje

Peón

Controlador/a de Accesos.

Empleado/a de Hogar.

Artículo 11. Funciones.

Personal directivo:

a) Director/a General. Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico – práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa programando y controlando el trabajo en todas sus fases, la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, planificando, controlando y programando la política comercial de la empresa, así como la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.

b) Director/a Administrativo. Es quien, con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la empresa.

c) Titulado de grado superior o Titulado de grado medio: titulados son aquéllos que aplican sus títulos de grados superiores o en grado medio y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

Personal Administrativo:

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

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

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

Mandos Intermedios:

a) Jefe de Departamento / Servicios: es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos. Dependen de él las diversas secciones administrativas / Operativas, a las que imprime unidad.

b) Supervisor de Departamento / Servicios: es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa / operativa que tenga a su cargo, así como distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

c) Coordinador de Departamento / Servicios: es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar al personal que tenga a su cargo, así como coordinar los trabajos entre el personal que de él dependa.

d) Inspector: es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a las demás personas trabajadoras, dando cuenta inmediatamente al jefe inmediato correspondiente, de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre su personal.

Personal Operativo de Servicios externos Varios:

a) Auxiliar de Servicios. Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años, con aptitudes e instrucción suficiente para desempeñar, entre otras, las siguientes tareas auxiliares:

1. Comprobación y control del estado de todo tipo de instalaciones y de la maquinaria existente en las mismas, especialmente las de agua, electricidad, depósitos de combustibles, alumbrado, climatización, incendios, etc., realizando a tales efectos las tareas de mantenimiento precisas para garantizar su funcionamiento y seguridad física, así como las tareas elementales de mantenimiento y conservación incluyendo zonas ajardinadas y piscinas que no constituyen labor calificada de oficio, así como de control preventivo en general.

2. Información en los accesos y recepción del personal, visitantes y mercancías en los accesos a los inmuebles e instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peajes, áreas de servicio,

mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personal auxiliar análogo.

3. Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de comprobación de entradas, documentos o carnés, en cualquier clase de edificios o inmuebles, el control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida y de cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio.

4. Control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos, grandes almacenes, almacenes y similares, en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.

5. Reparto de mercancías y todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionen con dichas funciones.

6. Custodia de llaves y demás equipos auxiliares propiedad del cliente.

7. Colaborar en tareas de extinción de incendios, prestación de primeros auxilios, evacuación por emergencias, etc., en aquellos casos que fuese necesario.

8. Mantenimiento, limpieza y funciones varias que no precisen una cualificación profesional específica, para ejercer como operarios/as en Plantas de Reciclaje y Procesamiento de cualquier tipo, incluyendo las cintas de transporte, zonas de triaje, zona trincheras etc., así como en naves industriales en general, pudiendo hacer uso de maquinaria elevadora y de maquinaria industrial en general... etc. Estas funciones también podrán ser realizadas por el personal que ostenta la categoría profesional de operario de planta de reciclaje

Las funciones anteriormente citadas podrán realizarse en el interior de todo tipo de establecimientos e inmuebles públicos o privados, tales como: Fábricas; factorías; naves industriales; plantas de producción; plantas de reciclaje y procesamiento de cualquier tipo; centros de procesos de datos; garajes o aparcamientos; comunidades de vecinos; fincas privadas; así como dependencias de cualquier tipo. Para todo lo cual realizará continuas y detalladas revisiones, pudiendo utilizar para ello un vehículo, si la empresa y el servicio así lo requiere, observando el estado y funcionamiento de las instalaciones e informando al cliente diariamente por escrito, sobre las anomalías observadas, podrá para ello utilizar un vehículo para desplazarse. Para la realización de las funciones descritas podrá, o no, vestir el uniforme de trabajo y distintivos corporativos que la empresa considere más adecuada, en función de las características de cada inmueble. Así como llevar los equipos de protección individual que en cada empresa titular se indiquen como obligatorio. Dependerá directamente del Jefe de Personal y de los Supervisores o de responsables designados temporalmente por la empresa.

La relación efectuada de actividades no se ha de entender cerrada o rígida, sino que se enumera a título enunciativo, no limitado y, por tanto, cabe incluir aquellas otras tareas de servicios auxiliares asimilables a las enunciadas anteriormente, y que se encuentren dentro del ámbito funcional del convenio.

c) Limpiador/a. Es aquel trabajador que se ocupa de la limpieza y mantenimiento de inmuebles, incluyendo la limpieza de cristales, cristaleras, fachadas etc., cualquiera que sea su altura y dimensiones... Para ello, emplea los productos y la maquinaria más adecuados y respeta las normas de utilización.

El operario de limpieza puede desarrollar sus funciones de forma autónoma o bajo el control de un responsable de equipo siguiendo siempre el plan de trabajo establecido. En los servicios de limpiezas domésticas podrá efectuar tareas de planchado y cocina, siempre que no constituyan labor calificada de oficio. Además, lleva a cabo las tareas de mantenimiento básico de la maquinaria y comprueba el resultado de la limpieza mediante su revisión, hará buen uso y será responsable de transmitir a la empresa la reposición del material necesario para la realización del servicio, mediante el protocolo que para tal efecto determine la empresa.

Funciones propias de limpieza y desinfección frente la Covid-19, con el uso, maquinaria y metodología homologado por el Ministerio de Sanidad.

Las funciones anteriormente citadas podrán realizarse en el interior de todo tipo de establecimientos e inmuebles públicos o privados,

tales como: Fábricas; factorías; naves industriales; plantas de producción; plantas de reciclaje y procesamiento de cualquier tipo; centros de procesos de datos; garajes o aparcamientos; comunidades de vecinos; fincas privadas; domicilios particulares; así como dependencias de cualquier tipo, pudiendo utilizar para ello un vehículo, si la empresa y el servicio así lo requiere, Informará al cliente y a la empresa diariamente por escrito, sobre las tareas efectuadas. Para la realización de las funciones descritas deberá vestir el uniforme de trabajo y distintivos corporativos que la empresa considere más adecuado, en función de las características de cada inmueble. Así como llevar los equipos de protección individual que en cada empresa titular se indiquen como obligatorio. Dependerá directamente del Jefe de Personal y de los Supervisores o de responsables designados temporalmente por la empresa.

d) Operario de Planta de Reciclaje. Es aquel trabajador, mayor de dieciocho años que bajo las instrucciones pertinentes y con breve periodo de adaptación ( máximo dos días) desempeñará entre otras las siguientes funciones en Plantas de Reciclaje y Procesamiento o Instalaciones similares:

Mantenimiento, Limpieza y funciones varias que no precisen cualificación profesional específica, ni titulación de ningún tipo, desempeñando estas funciones en las dependencias e instalaciones de las Plantas de Reciclaje y Procesamiento, también podrán tener la categoría profesional de Auxiliar de Servicios.

Las funciones anteriormente citadas podrán realizarse en el interior de todo tipo de establecimientos e inmuebles públicos o privados, tales como: Fábricas; factorías; naves industriales; plantas de producción; plantas de reciclaje y procesamiento de cualquier tipo.

Para la realización de las funciones descritas deberá de llevar en todo momento tanto el uniforme facilitado por la empresa como todos y cada uno de los medios de protección individual que le sean asignados (Epis), así como realizar cuantos cursos formativos le sean requeridos en materia de Prevención de Riesgos Laborales para el correcto desempeño de sus funciones como Operario de plantas de reciclaje y similares.

Dependerá directamente del Responsable Preventivo y Supervisor de Planta que le designe la empresa, así como del Jefe de Personal y de los de responsables designados temporalmente por la empresa.

El no cumplimiento de este apartado, sobre todo en el no uso y/o inadecuado uso de los medios de protección, dará lugar de manera inmediata a un despido disciplinario, por atentar contra su propia salud y poner en riesgo la de sus compañeros.

e) Peón/Mozo/a. Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

f) Controlador/a de Accesos. Es el trabajador que controla los accesos de cualquier finca urbana, obras, fábricas, recintos deportivos, sus instalaciones y dependencias, pudiéndosele asignar también el control de las fichas de acceso a piscinas y zonas deportivas.

g) Empleado/a de Hogar. Es el/la trabajador/a que tiene como función la limpieza y mantenimiento de inmuebles, siendo encuadrada obligatoriamente en esta categoría cuando más del 70% de su jornada de trabajo la preste exclusivamente en limpiezas o tareas domésticas en domicilios particulares o despachos profesionales, pudiendo ejercer el restante 30% de la jornada en el resto de tareas propias de su categoría. Para ello, emplea los productos y la maquinaria más adecuados y respeta las normas de utilización. La Empleada de Hogar puede desarrollar sus funciones de forma autónoma o bajo el control de un responsable de equipo siguiendo siempre el plan de trabajo establecido.

En los servicios de limpiezas domésticas podrá efectuar tareas de planchado y cocina, siempre que no constituyan labor calificada de oficio. Además, lleva a cabo las tareas de mantenimiento básico de la maquinaria y comprueba el resultado de la limpieza mediante su revisión, hará buen uso y será responsable de transmitir a la empresa la reposición del material necesario para la realización del servicio, mediante el protocolo que para tal efecto determine la empresa.

Para la realización de las funciones descritas en domicilios particulares no deberá vestir el uniforme de trabajo y distintivos corporativos de la empresa, salvo que la empresa considere necesario el uso de los

mismos. No obstante siempre deberá llevar los equipos de protección individual que en cada empresa titular se indiquen como obligatorios. Dependerá directamente del Jefe de Personal y de los Supervisores o de responsables designados temporalmente por la empresa.

No percibirá remuneración alguna por desplazamiento y traslado a la vivienda o viviendas tratando la empresa de ajustar a la limpiadora las mismas en función de la cercanía a la residencia de ésta, y en caso de percepción por este concepto será la empresa quien determine cuantía tanto si se encuentra la vivienda o viviendas cerca o lejos de la residencia particular de la trabajadora.

Disposiciones comunes a todas las categorías.

La Empresa, en caso de necesidad, podrá exigir de sus trabajadores la realización de trabajos de categoría diferente y/o superior con el salario que corresponda a la nueva categoría, reintegrándose a su antiguo puesto cuando cese la causa del cambio.

Este cambio no podrá tener una duración superior a seis meses ininterrumpidos, debiendo el trabajador, reintegrarse a su antiguo puesto y categoría al finalizar aquel período. Si el trabajador ocupara el puesto de otra categoría durante más de seis meses, consolidará el salario de dicha categoría a partir de ese momento, sin que ello suponga necesariamente la creación de un puesto de trabajo de esa categoría.

Estas consolidaciones no son aplicables a los casos de sustitución por incapacidad temporal o licencia, en cuyos casos, la realización de trabajos de categoría superior cesará en el momento en que se reincorpore a su puesto de trabajo el sustituido.

El trabajador que realice por motivos de auténtica necesidad funciones de categoría inferior a la suya conservará el salario de su categoría profesional. Esta situación no podrá ser superior a tres meses de duración.

La Empresa evitará reiterar que la realización de trabajos de inferior categoría recaiga en un mismo trabajador. Si el cambio de destino para el desempeño de trabajos de categoría inferior tuviera su origen en la petición del trabajador, se asignará a éste la retribución que corresponda al trabajo efectivamente realizado.

Movilidad.-

Dadas las especiales circunstancias en que se realiza la prestación de los servicios, la movilidad entre los centros de producción del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre sus diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos dentro de una misma localidad.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a treinta minutos, a la entrada y/o salida de los trabajadores y trabajadoras y no disten más de 30 Km de la residencia habitual del trabajador, no pudiendo superar el tiempo de desplazamiento el 25 por ciento de duración de su jornada habitual.

Capítulo VI

Contratación

Artículo 12. Ingreso y contratación.

Será de libre valoración por parte de la empresa la elección de las personas que van a ser contratadas para desempeñar sus servicios en la misma.

Artículo 13. Clasificación según la duración del contrato.

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, o bien por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo conforme a lo establecido legalmente.

Por lo tanto en este punto, se estará a lo que la legislación vigente en cada momento disponga respecto a lo contrato de duración determinada, fijos discontinuos, aprendizaje y cualquier otra modalidad que legalmente se pueda prever en un futuro.

#### Artículo 14. Período de prueba.

Todo personal de nuevo ingreso será sometido a un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal Directivo y Técnicos Titulados: Seis meses.

Personal Administrativo: Dos meses.

Personal Mandos Intermedios: Dos meses.

Personal Operativo: Dos meses.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores, podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin previo aviso ni indemnización. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo.

En cualquier caso, el trabajador, durante el período de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

#### Artículo 15. Cese.

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo un plazo de preaviso de quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, afectando a todas las retribuciones contenidas en la tabla salarial anexa. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja; sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

#### Artículo 16. Reconocimiento médico.

La empresa facilitará a sus empleados la posibilidad de someterse al inicio de la prestación a examen médico, así como cuando la existencia de circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, previo informe de los representantes de los trabajadores en los supuestos en que la realización de dichos reconocimientos médicos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o cuando esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad.

Se nombrará un responsable de Seguridad e Higiene en el Trabajo, tanto por parte de la Empresa como por parte de los trabajadores, que cuidará de mantener el aseo en todas las dependencias, vestuarios, duchas, taquillas y alojamientos de los trabajadores. Cuando en la empresa existan Delegados de Personal o Comité de Empresa, por haber sido elegidos conforme a la legislación vigente, el citado cargo de responsable de Seguridad e Higiene en el Trabajo será asumido por cualquiera de dichos Delegados o un miembro del citado Comité de Empresa.

#### Artículo 17. Desplazamientos.

El personal que salga de su residencia, por causa del servicio, siempre y cuando no haya sido contratado para tal servicio, desplazándose fuera de la localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 11 Bis.(apartado “Movilidad” ) del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho a la percepción de dietas (acordándose las mismas con el trabajador y/o representantes de los trabajadores, en cada momento).

En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en medio de transporte idóneo. Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del/la trabajador/a, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, se abonarán 0,19 euros por cada kilómetro a partir de la firma del presente convenio o bien mediante la entrega de vales

gasolina para que pueda con los mismos efectuar el mencionado desplazamiento.

#### Artículo 18. Jornada Laboral.

A partir de la fecha de firma del Convenio la jornada será de 1.804 horas/año en cómputo anual, a razón de 164 horas mensuales. No obstante, es posible negociar su distribución en otros cómputos, entre los representantes legales de los trabajadores y la empresa, pudiendo ser la jornada continuada o partida sin que en este caso pueda serlo en más de dos períodos. Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, en determinados servicios se podrán establecer horarios flexibles desde las cero horas a las veinticuatro horas del día, en atención a las necesidades de dicho servicio.

Teniendo en cuenta las actuales circunstancias productivas, siendo cada vez más irregulares los períodos productivos y con el objetivo de garantizar el empleo en la medida de lo posible, se podrá distribuir mensualmente y de forma irregular la jornada anual, fijando en cada mes el número de horas ordinarias de trabajo en una horquilla comprendida entre 140 y 180 horas máximo, con información previa a los representantes de los trabajadores de estas casuísticas y sus motivos y, respetando en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley, y en su caso, al artículo 19 del RD 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, en relación con el descanso entre jornadas y los límites a la acumulación del descanso semanal.

Con el fin de conciliar la vida laboral y familiar, las empresas facilitarán a las personas trabajadoras la libranza de al menos, un fin de semana al mes –sábado y domingo–, salvo en los siguientes supuestos:

- Quando los empleados se adscriban voluntariamente a prestar servicios en tales días.
- Quando los empleados hayan sido contratados expresamente para prestar servicios en dichos días.
- Quando los empleados estén adscritos a un servicio con un sistema pactado de rotación de libranza diferente.
- Quando, excepcionalmente, se requiera por los clientes a los que se prestan servicios obligatorios en los fines de semana un incremento imprevisto de plantilla que pueda impedir a la empresa facilitar puntualmente dicha libranza. En este último caso, podrá disfrutarse la libranza del fin de semana en una fecha posterior de mutuo acuerdo con la empresa.

Dadas las especiales características de la actividad que regula este Convenio, la fijación en cada momento del horario de trabajo será una facultad de la empresa, conforme a lo expresado en el artículo 8 de este Convenio Colectivo, no siendo necesario otro requisito que el de preavisar a la persona trabajadora afectada con quince días de antelación, cualquiera que sea el tiempo en que hubiere permanecido en su anterior horario y siempre que no constituya una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Ambas partes acuerdan de conformidad con lo establecido en el artículo 12.5 del Estatuto de los Trabajadores el establecer la posibilidad de realización de horas complementarias, en los contratos celebrados a tiempo parcial, cuyo número en ningún caso podrá exceder del 60 por 100 de las horas ordinarias del contrato, respetando en todo caso los límites legales establecidos por la legislación laboral. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas se atenderá a lo que se establezca en el pacto de horas complementarias suscrito con el trabajador.

Al iniciar y terminar la jornada, el trabajador deberá encontrarse en su puesto de trabajo. Los trabajadores podrán intercambiarse los turnos entre ellos, previa comunicación a la empresa por escrito, con veinticuatro horas de antelación, quedando constancia de ello.

#### Artículo 19. Trabajo nocturno y festivo.

En los casos en que las prestaciones en los servicios por parte del personal operario y por su especial característica, se efectúen exclusivamente en horario nocturno, por ser consustancial a su propia naturaleza, no devengará plus de nocturnidad por sí mismo.

En cuanto al trabajo realizado en festivos el mismo no podrá ser retribuido en dinero, debiendo ser compensado con días de descanso efectivo, a razón de 1,75% de descanso respecto a la hora ordinaria realizada en festivo, bien disfrutando dichos días festivos en fecha

distinta o bien adicionando dichos festivos al periodo vacacional que, de mutuo acuerdo, será pactado entre la empresa y los representantes de los trabajadores al elaborar el calendario de vacaciones.

Artículo 20. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 18 de este Convenio Colectivo retribuyéndose al mismo valor que la hora ordinaria cuando se haga en día laborable. Si la hora extra se hace en día festivo se retribuirá al doble del valor de la hora ordinaria.

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.

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

Artículo 21. Vacaciones.

Los trabajadores tendrán derecho a unas vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales. El Calendario Vacacional, deberá ser confeccionado y publicado en el tablón, con al menos dos meses de antelación al comienzo de disfrute de las vacaciones para cada trabajador.

El disfrute de las vacaciones se realizará en dos periodos de 15 días naturales pactados de mutuo acuerdo entre la Empresa y el Trabajador. En caso de discrepancia será el Juzgado de lo Social el que fije el periodo final de disfrute vacacional a través del procedimiento previsto para tal fin.

Artículo 22. Licencias.

Los trabajadores tienen derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- c) Dos días en caso de fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- d) En los supuestos b) y c), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos aumentarán en dos días más de los señalados en cada caso.
- e) Un día por traslado de domicilio habitual.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- g) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo o hermanos o hermano político, en el día de la celebración de la ceremonia.
- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo,

con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afecto por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

k) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reorganización del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

l) En los supuestos de maternidad se estará a lo legalmente establecido.

Capítulo VII

Faltas y sanciones

Artículo 23. Régimen disciplinario.

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

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

Artículo 24. Faltas leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro de un período de un mes.
2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo, no superior a 10 minutos, durante la jornada. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.
3. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propia de los clientes.
- Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse grave o muy grave.
4. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia de los mandos, todo ello en grado leve.
5. Las faltas de respeto y consideración en grado leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.
6. La falta de aseo y limpieza personal y de uniformes y equipos de manera ocasional.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.
9. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.
10. Siempre que la empresa determine la realización de partes de trabajo, será de obligado cumplimiento por parte del trabajador, la confección y entrega de los mismos, debidamente cumplimentados, tanto al cliente como posteriormente a la empresa, considerándose falta leve la entrega de los mismos con un retraso de dos a cuatro

días para la entrega al cliente y de entre una semana y quince días para la entrega a la empresa

Artículo 25. Faltas graves.

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.
2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los diez minutos, o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.
3. No notificar, con carácter previo, la ausencia del trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.
4. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.
5. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.
6. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro, como a ese último.
7. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.
8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
9. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso revista la entidad y gravedad suficiente.
10. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
11. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
12. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo.  
Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de muy graves.
13. La negativa a la utilización o falta de uso de cualquiera de los equipos de protección individual que la empresa ponga a disposición del trabajador.
14. Siempre que la empresa determine la realización de partes de trabajo, será de obligado cumplimiento por parte del trabajador, la confección y entrega de los mismos, debidamente cumplimentados, tanto al cliente como posteriormente a la empresa, considerándose falta grave la entrega de los mismos con un retraso de cuatro a diez días para la entrega al cliente y de entre quince días y un mes para la empresa.
15. Siempre que se confeccionen cuadrantes de trabajo, será de obligado cumplimiento por parte del trabajador la recogida de los mismos, considerándose falta grave la recogida de los mismos fuera del plazo, según el criterio que la empresa determine para cada caso y según recoge el artículo 8 a) del presente convenio.
16. No acudir a la sede de la Empresa, cuando esta por necesidades de comunicación de información laboral y/o administrativa haya sido citado.
17. Se considerarán faltas graves, la negativa o mal uso de los medios de protección (Epis) facilitados por la empresa siempre que dicho incumplimiento no genere ningún daño al propio trabajador, a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo.

Artículo 26. Faltas muy graves.

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de un trimestre, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente

4. La falsedad, deslealtad, fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez probada dentro de su jornada laboral.

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

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

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

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

13. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.

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

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

16. El abuso de autoridad.

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

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

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

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

21. Estar dormido, o bajo síntomas de embriaguez o intoxicación por estupefacientes en el momento de prestación del servicio.

22. Siempre que la empresa determine la realización de partes de trabajo, será de obligado cumplimiento por parte del trabajador, la confección y entrega de los mismos, debidamente cumplimentados, tanto al cliente como posteriormente a la empresa, considerándose falta muy grave la entrega de los mismos con un retraso de más de 10 días para la entrega al cliente y de más de un mes para la empresa.



23.- La participación directa o indirecta en la comisión de acoso sexual o acoso en el trabajo por razón de sexo, siempre que se haya declarado probado tras la instrucción del expediente sancionador que para tales casos establece el presente convenio.

24. Se considerarán faltas muy graves, la negativa o mal uso de los medios de protección (Epis) facilitados por La Empresa siempre que dicho incumplimiento genere algún tipo de daño al propio trabajador, a la empresa o a sus compañeros/as de trabajo.

Artículo 27. Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses
- b) Despido disciplinario.
- c) En relación con las conductas de acoso sexual o acoso en el trabajo por razones de sexo, en función de la gravedad de dichas conductas se podrá sancionar con: i) Despido disciplinario; ii) Suspensión de empleo y sueldo; iii) Traslado forzoso sin derecho a indemnización; iv) Movilidad funcional; v) Cambio de turno de trabajo; vi) Traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de tiempo; vii) Inhabilitación para el ascenso/promoción profesional durante un periodo de tiempo.

En la valoración de la gravedad de la conducta, se contemplará la posible existencia de circunstancias agravantes como : i) La reincidencia en la conducta de acoso; ii) La subordinación de la víctima respecto a la persona agresora; iii) La especial vulnerabilidad de la víctima como consecuencia de su precariedad laboral y/o contractual, edad, discapacidad, etc.

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

Artículo 28. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo la amonestación verbal, de la que deberá causar recibo y firmar el sancionado o, en su lugar dos testigos, en caso de negarse a ello.

La prescripción de las faltas leves será a los diez días, la de las faltas graves a los veinte días y las de las faltas 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.

Artículo 29. Obligación de no concurrencia, permanencia y confidencialidad.

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber, considerándose una falta muy grave, recogida en el Artículo 26 (apartado 17) y siendo sancionada según el Artículo 27 del presente Convenio. Asimismo se comprometen a guardar secreto de los datos confidenciales de la empresa de los que tengan conocimiento por razón de su cargo en la misma y que no podrán ser facilitados de forma directa o indirecta a terceras personas o empresas que puedan competir con la empresa en su sector.

Estarán sujetos a este artículo todas las categorías profesionales incluidas en el Personal Directivo, y las categorías de Jefe de Personal/Servicios y de Comercial, y el personal de Administración, dado el conocimiento que tienen todos ellos de datos confidenciales de la empresa y del negocio propio de la misma a los cuales se les abonará una cantidad por razón de la presente obligación.

Capítulo VIII

Régimen salarial

Artículo 30. Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base del Convenio y los complementos del mismo y corresponden

a la jornada normal a la que se refiere el artículo 18 del presente Convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque, efectivo o ingreso en cuenta corriente y antes del día dieciséis de cada mes, trasladándose al siguiente día laboral hábil, en caso que tal fecha cayera en festivo.

La tabla salarial aplicable durante el año 2022 y siguientes a los trabajadores de la Empresa Diversa Ferrer & Roig Servicios Integrales S.L viene determinada en el anexo de este convenio. Y para los siguientes años será el incremento del IPC real del año inmediatamente anterior. La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

1. Salario base.

2. Complementos salariales y no salariales:

- a) Puesto de Trabajo.
- b) Cantidad o calidad del trabajo.
- c) De vencimiento superior al mes: gratificación de Navidad y gratificación de verano.
- d) Distribución irregular de la Jornada
- e) Dietas

Artículo 31. Complemento puesto de trabajo.

Por la especial configuración de algunos puestos de trabajo, y debido a especial responsabilidad de los mismos, así como a las características propias de la forma en que se debe desempeñar el trabajo en cada uno de ellos, se fija para las categorías de Director General, Director Administrativo, Subdirector-Delegado de Provincia, Jefe de Personal y Servicios y Oficial Administrativo un complemento específico de puesto de trabajo en la cuantía que para cada una de dichas categorías se fijan en el ANEXO de las Tablas Salariales pagaderas los once meses de trabajo efectivo. Este complemento no tendrá carácter consolidable y se dejará de percibir en el momento en que no se ocupe el puesto de trabajo que genera su devengo y el correlativo derecho a percibirlo.

Artículo 32. Complementos por cantidad y/o calidad del trabajo.

Los trabajadores podrán percibir por razón de una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo las compensaciones salariales que libremente se fijan por la empresa, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento, no teniendo dicho complemento salarial, en ninguno de los casos, el carácter de consolidable

Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias

El personal comprendido en este Convenio tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias que se percibirán prorrateadas a lo largo del año. Consistirá cada una de ellas en el importe de 30 días de salario base. El personal que ingrese o cese en la Empresa durante el año tendrá derecho a percibir dichas gratificaciones proporcionalmente al tiempo trabajado durante el año.

Artículo 34. Distribución irregular de la jornada laboral "Plus de Disponibilidad"

Se establece una compensación en este convenio colectivo y por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, cuando se establezca la distribución irregular de la jornada a lo largo del año. Su cuantía y habitualidad se establecerá en el momento en que se acuerde dicha distribución irregular, valorando en este sentido la mayor o menor irregularidad por la distribución en cada momento del trabajo, no teniendo dicho complemento en ningún caso, el carácter de consolidable.

Artículo 35. Dietas.

Se establece el pago de las posibles dietas cuando se cumplan los requisitos legalmente establecidos para ello, no creando carácter de consolidado y siempre que sean debidamente justificadas mediante los documentos que acrediten la realidad del gasto que justifique cada dieta.

Artículo 36. Cláusulas de no aplicación.

Ambas partes, teniendo en cuenta las modificaciones del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero sobre los artículos 82.3 y 85.3 c), y del resto de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio, el régimen de inaplicación salarial y modificaciones sustanciales de las condiciones colectivas de trabajo, se realizará de acuerdo con los siguientes términos:

En referencia al artículo 82.3 del ET, y cuando pudiese verse dañada la estabilidad económica de la empresa por la aplicación del Convenio, la empresa sólo podrá inaplicar el régimen salarial y el resto de materias susceptibles de inaplicación legalmente establecidas, del presente Convenio en las condiciones que a continuación se detallan.

1) Inaplicación de tablas salariales.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria u obligada aplicación para la empresa cuando concurran las circunstancias o causas que justifiquen el descuelgue previsto en el artículo 82.3 del E.T.

En cualquiera de los supuestos la no aplicación se pactará entre la representación legal de los trabajadores/as y la empresa. En caso de acuerdo, el mismo contendrá con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores/as de dicha empresa, el periodo de inaplicación, que nunca podrá ser superior al de vigencia del Convenio, así como una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, cualquiera de las partes someterá la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada, previo abono de los gastos establecidos por la Comisión Paritaria.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán someterse obligatoriamente a lo dispuesto en el VI acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana (DOGV 09/11/2017), para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, siendo el citado arbitraje obligatorio y vinculante, por lo que el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas.

Alcanzado el acuerdo, el mismo deberá de ser comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio. La solicitud causará efectos de suspensión temporal de la aplicación salarial, sin que ello signifique, caso de desestimarse su petición, no venga obligada al abono de los atrasos correspondientes.

Artículo 37. Cláusula Seguro Convenio Colectivo.

El presente convenio no establece la obligación de contratar un Seguro de Convenio Colectivo, quedando a determinación de la empresa su contratación o no.

Artículo 38. Igualdad de Condiciones.

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores/as en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

De ese modo, la empresa estudiará el número de persona que formen la plantilla, desglosándola por género. Edad, origen, discapacidad, etc.; y consecuentemente adoptará medidas que permitan reequilibrarla, sin olvidar nunca el uso de un lenguaje no discriminatorio.

La empresa y la representación legal de los trabajadores/as podrán negociar, de acuerdo con lo previsto en el artículo 48, apartado 5, de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la elaboración e implantación de planes de igualdad con el fin de respetar las medidas concretas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

La empresa proveerá condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el caso de que cualquier trabajador/a tuviera conocimientos de un posible caso de acoso por razón de sexo, tendrá la obligación de denunciarlo para que la empresa investigue dicha situación de posible acoso.

El procedimiento se iniciará a través de una denuncia por escrito ante la dirección de la empresa, jefatura intermedia, unidad de recursos humanos o similar, tras la cual la empresa activará una fase instructora, con el nombramiento de un instructor/a, y se practicarán cuantas diligencias, pruebas y actuaciones se consideren para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que se considere que deben de aportar información, inclusive, en su caso, los representantes legales de la plantilla. La fase instructora finaliza con la elaboración del informe de conclusiones que servirá para la adopción de la decisión final, la cual debería ponerse en conocimiento de la persona denunciante y de la denunciada. El procedimiento deberá sustanciarse en el plazo máximo de veinte días, con el fin de poner fin lo antes posible a la conducta de acoso y mitigar los posibles efectos sobre la víctima así como para no perjudicar los intereses de la persona denunciada.

Durante todo el proceso se deberá mantener el respeto a una confidencialidad estricta y al derecho a la intimidad, no solo de la presunta víctima sino también de la persona objeto de la acusación, debiendo informar a cuantas personas participen en el procedimiento, de su deber de guardar confidencialidad y sigilo sobre su intervención y sobre cuanta información conocieran por su comparecencia en la misma. El expediente deberá concluir con una resolución que acuerde bien el archivo del mismo o con una sanción a la persona denunciada en función de la gravedad de la conducta de acuerdo con lo previsto en el régimen disciplinario de este Convenio y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 39. Subrogación del personal.

En el presente Convenio y para cualquier actividad regulada en el mismo, cuando tenga lugar un cambio de contratista o de subcontratista, en cualquier tipo de Cliente, ya sea público o privado, se estará en materia de subrogación del personal a lo que disponga el convenio provincial sectorial o que resulte de aplicación a dichos empleados, por el tipo de actividad que realicen, de modo que si dicho convenio queda prevista la subrogación, esta será de obligado cumplimiento para la nueva empresa entrante.

La documentación a facilitar para la subrogación de los trabajadores/as a la empresa entrante o cesionaria, será la que establezca para tal efecto el convenio que resulte de aplicación, de modo que se deberá estar a lo dispuesto en el convenio que resulte aplicable para cualquier trámite o gestión relacionado con la subrogación del personal.

## ANEXO TABLAS SALARIALES (Cantidades expresada en Euros)

Categoría Profesional	Salario Base	Parte P. Pagas	Plus Disponibilidad	Complemento Puesto
<b>Grupo I</b>				
Director General.	1.392,70 €	232,12 €	332,00 €	900,00 €
Director Administrativo.	1.300,00 €	216,66 €	65,54 €	250,00 €
Titulado Grado Superior o Medio	1.200,00 €	200,00 €	-----	-----
<b>Grupo II</b>				
Oficial de 1ª Administrativo.	1.177,00 €	196,16 €	-----	-----
Oficial de 2ª Administrativo	1.100,00 €	183,33 €	-----	-----
Auxiliar Administrativo.	1.020,00 €	170,00 €	-----	-----
<b>Grupo III</b>				
Jefe de Personal y Servicios.	1.090,00 €	181,66 €	50	50
Encargado/Supervisor	1.050,00 €	175,00 €	40	-----
<b>Grupo IV</b>				
Limpiador/a.	1.000,00 €	166,66 €	-----	-----
Auxiliar de Servicios	1.000,00 €	166,66 €	-----	-----
Controlador/a de accesos	1.000,00 €	166,66 €	-----	-----
Peón.	1.000,00 €	166,66 €	-----	-----
Empleada de Hogar	1.000,00 €	166,66 €	-----	-----
Operario de Planta de reciclaje /o similar	1.015,00 €	169,16 €	-----	-----