



## ADMINISTRACIONES AUTONÓMICAS

### CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL

00011-2016

#### C.E.I.T.E. SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

*Resolución y Texto del Convenio Colectivo de la empresa SERVICIOS MOVILIDAD CASTELLÓN, S.L. Código 12100452012015*

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa SERVICIOS MOVILIDAD CASTELLÓN, S.L. (SERMO), presentado en esta Dirección Territorial en fecha 17 de diciembre de 2015, en base a lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 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 Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castellón, 4 de enero de 2016

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIASOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, José Vicente Andrés Peñarroja.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA SERVICIOS MOVILIDAD CASTELLON, SL

#### CAPÍTULO I

##### CONDICIONES GENERALES.

Artículo 1. Partes que conciertan el convenio.

El presente convenio se suscribe para la empresa SERVICIOS MOVILIDAD CASTELLON, SL (SERMO) y la representación legal de los trabajadores de la misma.

Ambas partes tienen capacidad suficiente conforme establecen las disposiciones legales para establecer ámbitos de aplicación y territorial indicados en el artículo siguiente.

Artículo 2. Ambito territorial y funcional.

El presente Convenio regula las relaciones entre la empresa SERVICIOS MOVILIDAD CASTELLON, SL (SERMO) y los trabajadores incluidos en su ámbito personal dentro de la provincia de Castellón.

Artículo 3.- Ambito personal.

El presente Convenio afectará a la totalidad del personal que presta sus servicios en la Empresa.

Artículo 4.- Duración y vigencia.

El Convenio entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de Enero de 2015 y su duración será hasta el 31 de Diciembre de 2018.

Este Convenio se entenderá tácitamente prorrogado, de año en año, si no hubiese denuncia de una de las partes con antelación de tres meses como mínimo a las fechas de expiración del convenio o de cualquiera de sus prórrogas. Dicha denuncia se notificará al mismo tiempo a la otra parte.

Artículo 5.- Denuncia del Convenio.

Al término de la vigencia temporal del presente Convenio y en tanto no se sustituya por otro nuevo, quedará vigente el contenido normativo. Las partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio tras la denuncia del actual.

Artículo 6. Comisión Mixta Paritaria

Para la resolución de todas las cuestiones relacionadas con el presente convenio, se acuerda constituir una Comisión Mixta Paritaria, que estará compuesta por un miembro de la empresa y otro de los trabajadores, y tendrá las siguientes funciones:

a) Interpretación del Convenio.

b) Vigilancia de cumplimiento de lo pactado.

c) Intervención obligatoria previa a la vía ordinaria, para la resolución de conflictos de ámbito colectivo.

Cualquiera de las partes podrá convocar a la Comisión Mixta Paritaria, debiéndose reunirse estas en el plazo de siete días hábiles, a partir de la fecha de la convocatoria.

A las reuniones las partes podrán llevar a los asesores que consideren oportunos.

En todas las reuniones de esta comisión se levantará un borrador de acta y en la siguiente reunión se firmará de forma definitiva.

La Comisión Mixta, deberá emitir un informe en un plazo de veinte días a contar desde el día siguiente al que fue solicitada

#### CAPÍTULO II

Artículo 7.- Compensación y absorción.

Las retribuciones establecidas en el Convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento en que entrara en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de las mismas.

Asimismo, se respetarán todos los derechos adquiridos pactados individual o colectivamente.

Se respetarán las condiciones personales que en su conjunto sean desde el punto de vista de la percepción más beneficiosa que las fijadas en el presente convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam", lo que supone que para los trabajadores con contrato vigente a la entrada de este convenio percibirán el exceso de los mínimos establecidos en este convenio como complemento personal.

No serán compensables y absorbibles los incrementos de los conceptos establecidos en tablas de este convenio.

#### CAPÍTULO III

JORNADA, CALENDARIO LABORAL Y VACACIONES.

Artículo 8.- Jornada laboral.

La jornada laboral pactada en cómputo anual para la vigencia de este convenio es de 1.748 horas de trabajo efectivo, que se trabajarán a razón de 8 horas diarias de lunes a domingo. El horario de trabajo diario habitual se pactará en el contrato de trabajo.

Para aquellos trabajadores con contrato vigente a la fecha de celebración de este convenio prevalecerán los acuerdos contractuales en lo relativo a la jornada de trabajo.

Artículo 9.- El calendario laboral.

Se confeccionará de común acuerdo con los representantes legales de los trabajadores dentro del primer trimestre de cada año.

Artículo 10.- Flexibilidad de jornada.

1.- La empresa elaborará a principio de año, un calendario laboral sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año en el que se fijará la previsión de horarios y distribución de jornada.

2.- La empresa podrá, al objeto de adecuar su capacidad productiva a los imprevistos que se puedan originar, disponer de hasta 150 horas/año del citado calendario anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecido preavisando con un mínimo de 48 horas a los representantes de los trabajadores y a los trabajadores afectados individualmente, del uso de las mismas.

3.- La variación de la jornada inicialmente prevista a que se refiere el párrafo anterior, puede suponer la realización de una jornada superior a las 9 horas diarias si media acuerdo entre las partes, así como la posibilidad de utilizar los sábados y domingos para el uso de la flexibilidad, de los cuales las partes pactan expresamente el carácter de laborable a estos efectos.

4.- La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso, se realizará de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de jornada en función de los distintos periodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo y de conformidad con las siguientes reglas:

a) En cualquier caso, el límite máximo positivo o negativo de la cuenta de horas de cada empleado no excederá de 150.

b) El ajuste en positivo o negativo del uso de dichas horas se podrá realizar hasta 30 de junio del ejercicio siguiente al que se hayan



originado. El ajuste tanto en positivo como en negativo, podrá suponer que la jornada efectivamente trabajada, o bien se supere o no se efectúe en su totalidad dentro del año natural a que corresponde sin que ello signifique ni la realización de horas extraordinarias, ni la consolidación de una jornada inferior.

c) Cuando los descansos sean con carácter previo deberán efectuarse por días completos o con reducciones de la jornada no inferior a cuatro horas, coincidiendo en este último caso al principio o finalización de la misma.

d) Para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como las fechas de su disfrute serán acordadas entre la dirección de la empresa y los trabajadores afectados, dentro de los tres meses siguientes a su utilización. En caso de desacuerdo y en el indicado plazo, cada una de las partes señalará un 50 %. Para la fijación del 50 % que en caso de desacuerdo corresponda al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos estacionales de alta producción señalados por la empresa.

e) Las percepciones económicas fijas mensuales de retribución del trabajador no se verán afectadas por reducción o incremento del tiempo de trabajo, al igual que no se verá afectado el devengo y disfrute de las vacaciones y pagas extraordinarias.

f) En caso de que cese la empresa por cualquier circunstancia, el saldo de horas de flexibilidad acumulado a favor del trabajador hasta ese momento se liquidará en el finiquito. En caso de que exista saldo en contra, no se podrá descontar de la indicada liquidación.

#### Artículo 11.- Vacaciones.

El personal tendrá derecho a unas vacaciones anuales de 30 días naturales cuyo disfrute deberá comenzar en lunes. El calendario de vacaciones se fijará en la empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden al menos dos meses antes del comienzo del disfrute.

En función de las necesidades organizativas de la empresa, las vacaciones se podrán fraccionar en varios periodos que deberán ser negociados entre la representación legal de los trabajadores y la dirección de la empresa, tanto en el día en el número de días consecutivos de cada periodo, como en el periodo del año en que se vaya a disfrutar de las mismas. En caso de desacuerdo, los periodos en que se puede fraccionar las vacaciones serán un máximo de dos y como mínimo, uno de ellos será de dos semanas consecutivas a elección de los trabajadores, el resto, a elección de la empresa siendo también de días consecutivos.

Por acuerdo entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, se podrán fijar periodos de vacaciones de todo el personal, ya sea en turnos organizados sucesivamente, ya sea por la suspensión de actividades laborales, sin mas excepciones que las tareas de conservación, reparación o similares.

El empresario podrá excluir del periodo vacacional aquel que coincida con la mayor actividad productiva estacional de la empresa.

Cuando exista un régimen de turnos de vacaciones, los trabajadores con responsabilidades familiares tienen preferencia a que las suyas coincidan con periodos de vacaciones escolares.

El disfrute de vacaciones, en su caso, se interrumpirá por causa de estar hospitalizado el trabajador, con derecho, una vez sea dado de alta a disfrutar los mismos días que haya sido hospitalizado. También se suspenderá en caso de incapacidad temporal por un periodo igual o superior a siete días, que se acreditará mediante la presentación del parte de baja, el periodo de disfrute se fijará por acuerdo entre el trabajador y la empresa dentro del año natural de que se trate.

Cuando las vacaciones coincidan con una incapacidad laboral derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o al disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le corresponda, al finalizar el periodo de suspensión aunque haya terminado el año natural a que corresponden.

## CAPÍTULO IV

### RETRIBUCIONES.

#### Artículo 12.- Retribuciones.

Las retribuciones que perciban los trabajadores afectados por este convenio son las que figuran en la tabla salarial ANEXO I, y cuyos conceptos se describen en los puntos siguientes:

##### 10.1. SALARIO BASE

Para el ejercicio 2015 el salario base del personal afectado por el presente convenio es el que se especifica en la Tabla del Anexo I para cada uno de los grupos profesionales y categorías

##### 10.2. COMPLEMENTO PERSONAL

El personal incluido en el campo de aplicación del presente convenio podrá percibir un Complemento Personal, que se pactará entre empresario y trabajador en el momento de celebración del contrato de trabajo o en un momento posterior.

##### 10.3. COMPLEMENTO SALARIAL

El personal incluido en el campo de aplicación del presente convenio podrá recibir un Complemento Salarial en concepto de Incentivo que se pactará en cada caso entre empresario y trabajador teniendo carácter de variable en función de los parámetros que se acuerden.

#### Artículo 13.- Cláusula de revisión salarial.

Para el año 2015, serán las que figuran en el anexo.

Para el año 2016, las retribuciones vigentes durante el año 2015 en el anexo, sufrirán un incremento del 0,6% y se aplicarán desde el uno de enero de 2016.

Para el año 2017, las retribuciones vigentes durante el año 2016 en el anexo, sufrirán un incremento del 0,7% y se aplicarán desde el uno de enero de 2017.

Para el año 2018, las retribuciones vigentes durante el año 2017 en el anexo, sufrirán un incremento del 0,8% y se aplicarán desde el uno de enero de 2018.

Para los años 2015 y 2016 los salarios no serán revisados y se establecerán de acuerdo con lo previsto en el artículo 10.

Para los años 2017 y 2018 habrá una revisión técnica a 31 de diciembre de cada año para que en función de la diferencia que haya habido entre el IPC o índice que lo sustituya y el porcentaje del incremento pactado para ese ejercicio, se revise las citadas retribuciones en la citada diferencia si la hubiere. La citada revisión solo se producirá en el caso del que el diferencial que produjera por el IPC o índice que lo sustituya, sea superior al incremento pactado para esos años y no en caso contrario.

#### Artículo 14.- Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias, en primavera, verano y Navidad, que se abonarán a razón de treinta días de salario base y complemento personal de este convenio, y se abonarán la primera el día anterior al Primero de Mayo de forma íntegra o en su caso proporcionalmente a los días trabajados durante el año anterior a esa fecha. La segunda antes del 15 de Julio y la tercera antes del 22 de diciembre de cada año. Las pagas de verano y Navidad serán concedidas en proporción al tiempo trabajado, prorrateándose por semestres naturales del año que se otorguen.

#### Artículo 15.- Horas extraordinarias.

Como norma general se suprimen las horas extraordinarias. Las horas extraordinarias que se realicen vendrán motivadas por la prestación de servicios para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios o para afrontar hechos o acontecimientos excepcionales o urgentes.

La empresa tendrá la posibilidad de compensar las horas extraordinarias, bien sea su retribución económica o por tiempo equivalente al descanso en un 50% sobre su valor en hora ordinaria para aquellas realizadas dentro de la jornada diurna y en un 75% todas las realizadas en jornada nocturna o festiva.

## CAPÍTULO V

### PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

#### Artículo 16.- Licencias retribuidas.

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

a) Por el tiempo necesario en caso de asistencia a consulta médica de especialista en la Seguridad Social, cuando coincidiendo el horario de consulta con el de trabajo se prescriba dicha consulta por el facultativo de medicina general debiendo presentar previamente el trabajador al empresario el volante justificativo de la referida prescripción médica. En los demás casos hasta el límite de 16 horas por año.

b) Dieciocho días naturales en caso de matrimonio.

c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave con hospitalización de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador precise desplazarse a otra localidad el plazo será de cuatro días.

d) Dos días laborables por alumbramiento de la esposa, nacimiento de hijo y adopción de hijo.



e) Tres días naturales en caso de fallecimiento de familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador precise desplazarse a otra localidad el plazo será de cuatro días.

f) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, hermanos o padres.

g) Un día natural en caso de siniestro de vivienda.

h) Para el examen del carné de conducir o renovación del mismo las empresas concederán al trabajador el tiempo necesario, pero no superior a media jornada y será retribuido.

i) Un día por traslado de domicilio habitual.

j) La mujer trabajadora, tendrá derecho al menos a un periodo de descanso laboral de ocho semanas antes del parto o adopción de hijo y ocho después. El periodo postnatal, será en todo caso obligatorio y a él podrá sumarse a petición de la interesada, el tiempo no disfrutado antes del parto o la adopción.

k) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia en el trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. De acuerdo con la LO 3/2007, la trabajadora podrá solicitar de la empresa la acumulación de esta licencia en jornadas completas.

l) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional de salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

m) El tiempo necesario para el cumplimiento de funciones de carácter sindical en los cargos representativos, siempre que medie la oportuna y previa convocatoria y subsiguiente justificación de la utilización del periodo convocado y no exceda de cinco días alternos o dos consecutivos.

En lo no regulado en el presente capítulo se estará a lo dispuesto por la Ley 39/1999, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 17.- Excedencias.

Excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se designará por la designación o elección para cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Excedencia voluntaria

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no inferior a cuatro meses y no superior a cinco años. Este derecho podrá ser ejercitado por el mismo trabajador si no ha transcurrido cuatro años desde el final de la antigua excedencia.

Excedencia por maternidad/paternidad

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo. Cuando el padre y la madre trabajen solo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Excedencia por cuidado de familiares

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

Artículo 18.- Suspensión del contrato de trabajo por paternidad.

En el supuesto de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días por cada hijo a partir del segundo.

Artículo 19.- Incapacidad temporal.

Enfermedad común o accidente no laboral

El trabajador durante los tres primeros días de la baja al año, por enfermedad común o accidente no laboral y con cargo a la empresa percibirá como prestación el 60% de la base reguladora. Las empresas a partir de los 70 días naturales de la baja del trabajador por enfermedad común o accidente no laboral, estarán obligadas a completar la prestación de la Seguridad Social hasta el 100% de la base reguladora.

Accidente de trabajo o enfermedad profesional

En el caso de que un trabajador se encuentre en situación de IT por causas de accidente laboral o enfermedad profesional tendrá derecho a que la empresa le complete el salario en las siguientes proporciones:

Del primer día de la baja con derecho a percepción hasta el 5º día, el 75% de la base reguladora.

A partir del 6º día, el 100% de la base reguladora.

El periodo máximo de percepción de estos complementos de mejora de IT será de 18 meses.

## CAPÍTULO VI

### TRABAJOS A TURNO Y NOCTURNOS.

Artículo 20.- Nocturnidad.

Se considera trabajo nocturno, el comprendido entre las 23 horas y las 7 horas del día siguiente.

Se abonará un plus de nocturnidad del 25% del salario base y complemento salarial en aquellos trabajos de carácter excepcional realizados en horario nocturno cuando el turno normal del trabajador sea diurno. Quedan excluidos los trabajadores que estén sujetos a la contratación de Biciclas y otras contrataciones públicas o privadas que conlleven la realización de trabajos por turnos o nocturnos en virtud de dicha contrata y que dicho complemento no esté reconocido en la misma.

## CAPÍTULO VII

### ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Artículo 21.- Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a la legislación vigente y a este Convenio, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa. Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección de la empresa o a sus representantes legales, los delegados de personal tendrán las funciones de asesoramiento, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo.

## CAPÍTULO VIII

Artículo 22.- Acción sindical de los sindicatos y de los Comités de Empresa.

Las partes firmantes del presente Convenio, ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones, unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendientes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite la dinámica social.

La empresa respetará el derecho de los trabajadores a sindicarse libremente, admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa. El Delegado Sindical será un trabajador en activo designado de acuerdo con los Estatutos de las Centrales o Sindicato a quien represente.

Artículo 23.- Funciones de los Delegados Sindicales.

- Representar y defender los intereses del Sindicato a quien representa y de los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de la empresa.

- Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comités de Interpretación, con voz y sin voto y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.

- Tendrán acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en la que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley y el presente Convenio que tienen los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

- Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados del Sindicato.

- Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

- Sobre los despidos y sanciones que afecten a los afiliados del Sindicato.

- La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

- Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello, fuera de las



horas efectivas de trabajo.

Artículo 24.- De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa o Delegado de Personal las siguientes funciones:

- Ser informados por la Dirección de la Empresa:
- Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y evolución probable del empleo en la empresa.
- Anualmente conocer y tener a su disposición el balance de la cuenta de resultados, la memoria y cuantos documentos se den a conocer a sus socios.

## CAPÍTULO IX.

### CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y PROMOCIÓN EN EL TRABAJO

Artículo 25.- Asignación de funciones.

a) Se establecen dos divisiones funcionales definidas en los siguientes términos:

1.- Técnicos y administrativos. Es el personal que por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para la realización de tareas organizativas, administrativas, comerciales y, en general, las específicas de puestos de oficina y de gestión.

2.- Obreros, especialistas y operarios en general. Es el personal que por su titulación, conocimientos y/o experiencia está capacitado para el desarrollo de operaciones relacionadas con los servicios prestados por la empresa, bien actuando directamente en el proceso productivo, o bien en labores de mantenimiento, transporte u otras operaciones auxiliares.

b) Se establecen seis grupos profesionales de acuerdo a las siguientes definiciones:

Grupo 1: Técnicos Superiores

Criterios generales: Los trabajadores pertenecientes a este grupo, tienen responsabilidad directa de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos

Formación: Formación universitaria o de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y con experiencia equivalente

Categorías dentro de este grupo:

Dirección

Grupo 2: Técnicos de Grado Medio

Criterios generales: Son trabajadores que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana.

Formación: Formación universitaria de grado medio o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa.

Categorías dentro de este grupo:

Jefe Departamento de administración

Jefe Departamento Técnico

Grupo 3: Responsables de Sección

Criterios generales: Son trabajadores que con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana.

Formación: Formación en grado medio o, técnico especialista de grado medio y con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Categorías dentro de este grupo:

Sección de contabilidad

Sección de Calidad

Sección de compras

Sección de Servicios

Sección Bricos

Sección Informática

Grupo 4: Trabajadores de oficina

Criterios generales: Son trabajadores que ejecutan tareas bajo dependencia de mandos o profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, pero con ciertos conocimientos profesionales y con periodo de adaptación.

Formación: Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico Auxiliar (Módulos de Nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o con conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Categorías dentro de este grupo:

Oficiales de 1ª

Oficiales de 2ª

Choferes

Operadoras

Peones

Grupo 5: Trabajadores auxiliares

Criterios generales: Estarán incluidos en este grupo aquellos trabajadores que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia y que requieran esfuerzo físico y que no necesitan formación específica ni periodo de adaptación

Formación: Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Certificado de Escolaridad

Categorías dentro de este grupo:

Auxiliares en general

Artículo 24.- Relación de puestos de trabajo.

En base a los grupos y a las categorías dentro de cada grupo quedan establecidos los siguientes puestos de trabajo:

Grupo 1

- Director.

Grupo 2

- Jefe de Departamento de Administración.

- Jefe de Departamento Técnico.

Grupo 3

- Responsable Sección de Contabilidad.

- Responsable Sección de Calidad.

- Responsable Sección de Compras.

- Responsable Sección de Servicios

- Responsable Sección Bricos

- Responsable Sección Informática.

Grupo 4

- Oficiales de 1ª. (Mecánicos y Electrónicos)

- Oficiales de 2ª

- Operadoras

- Choferes

- Peones

Grupo 5

- Auxiliares en general

Artículo 26.- Movilidad funcional.

1.- La movilidad funcional obligatoria podrá ser aplicada una sola vez al mismo trabajador, y sólo podrá darse dentro del mismo grupo profesional y de la misma división funcional descrita en el artículo 23.

2.- Para la aplicación de la movilidad funcional, en caso de que sean varios los trabajadores susceptibles de verse afectados, se respetarán, por este orden, los siguientes criterios: voluntariedad (mediante su ofrecimiento a todos los trabajadores anteriormente citados), menor categoría profesional, menor antigüedad en la empresa y menor antigüedad en la categoría.

3.- La movilidad funcional implicará, en todos los casos, una formación previa al desempeño de las funciones inherentes al nuevo





puesto, que habrá de ser proporcionada al trabajador en horas de trabajo.

4.- La Representación de los Trabajadores deberá ser consultada con carácter previo a la aplicación de este tipo de movilidad. El no cumplimiento de este requisito implicará la nulidad de la decisión.

#### Artículo 27.- Trabajos de superior e inferior categoría

1.- La realización de funciones de superior o inferior categoría sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La Empresa deberá comunicar esta situación a la Representación de los Trabajadores.

2.- En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, y su duración nunca podrá superar el periodo de seis meses en un año u ocho meses en dos años. El trabajador afectado, en cuya elección deberán respetarse escrupulosamente los criterios señalados en el artículo 26.2 del presente Convenio Colectivo, tendrá derecho, en todo momento, a percibir todas las retribuciones correspondientes a su categoría de origen.

3.- En el supuesto de desempeño de trabajos de categoría superior, el trabajador afectado tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice. Tendrán preferencia para su adscripción los trabajadores de mayor categoría y, subsidiariamente y por este orden, antigüedad en la empresa y en la categoría.

4.- Si la realización por un trabajador de funciones de categoría superior supera un periodo de noventa días consecutivos o ciento veinte días alternos, el trabajador ascenderá automáticamente a dicha categoría, sin perjuicio de que una vez resueltas las razones técnicas u organizativas que motivaron el cambio, el trabajador pueda retornar a sus funciones anteriores manteniendo la retribución salarial de la nueva categoría; no obstante lo anterior, en el supuesto de que en la Empresa se oferten plazas correspondientes a su nueva categoría, con vacante o sin vacante, el trabajador afectado pasará a ocupar dicha plaza con carácter definitivo.

## CAPÍTULO X

### SEGURIDAD E HIGIENE Y SALUD LABORAL

Artículo 28.- Cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Conforme a lo señalado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de todos los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. Para ello cumplirá con todo lo establecido en dicha Ley y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, así como con lo establecido en el presente Capítulo del Convenio Colectivo.

A estos efectos, la Empresa concertará los pertinentes Servicios de Prevención dispuestos en el R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 29.- Técnicos de prevención.

La Empresa designará uno o varios técnicos que se ocuparán de la prevención de riesgos profesionales en el centro de trabajo. Este o estos técnicos puede ser, bien trabajadores de la Empresa debidamente formados, bien técnicos especializados ajenos a la misma; en todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada antes de su designación.

Artículo 30.- Delegados de prevención.

Los trabajadores designarán, por sufragio universal libre, directo y secreto, los delegados de prevención, que desde ese momento quedarán constituidos como representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Artículo 31.- Formación de los trabajadores.

1.- La Empresa realizará las gestiones oportunas con el organismo o los organismos pertinentes para dotar, a todos los trabajadores, de una formación mínima en materia de seguridad y salud.

La duración de dicha formación, dependiendo de las funciones asignadas, tendrá una duración mínima de:

Para técnicos y administrativos: 2 horas.

Para obreros, especialistas y operarios en general: consistirá en la realización del primer ciclo de formación (nivel inicial o aula permanente) de una duración de 8 horas. Si bien, dicha formación podrá ser ampliada a 20 horas (segundo ciclo de formación) cuando por causas de la producción deban desempeñar funciones que impliquen trabajos en obras de construcción.

Esta formación deberá ser suficiente y adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores o de terceros.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si fuera necesario.

2.- Esta formación deberá ser más completa para los técnicos de prevención y para los delegados de prevención, poniendo a su disposición los medios y el tiempo necesario para que puedan adquirir los mínimos conocimientos indispensables para el desarrollo de su labor en materia de prevención de riesgos. A estos efectos, se considera como "conocimientos mínimos indispensables" al programa de formación previsto en el Anexo IV, apartado A) del Reglamento de los Servicios de Prevención aprobado por el R.D. 39/1997 de 17 de enero.

3.- La formación a que se refieren los apartados anteriores deberá impartirse dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Artículo 32.- Evaluación de riesgos.

La Empresa pondrá a disposición de los Técnicos de Prevención, de los Delegados de Prevención y de la Representación de los Trabajadores, una copia de la evaluación inicial de riesgos realizada por el Servicio de Prevención de la Empresa conforme a lo establecido en el Artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 33.- Comité de Seguridad y Salud.

Con el fin de prevenir los riesgos derivados de la actividad profesional, se celebrará mensualmente una reunión del Comité de Seguridad y Salud constituido conforme al artículo 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 39 de la precitada Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la reunión del Comité de Seguridad y Salud se analizarán, tras las inspecciones oportunas, las deficiencias existentes en materia de seguridad y salud y se propondrán las medidas necesarias para corregirlas. También se analizarán los accidentes de trabajo habidos en el periodo interreuniones. De todo ello se dará cuenta en el Acta de la reunión.

Independientemente de lo anterior, los Delegados de Prevención, en conjunto o por separado, podrán remitir informes a la Dirección de la Empresa proponiendo la adopción de medidas dirigidas a prevenir riesgos inminentes; la Empresa deberá responder a dichos informes, por escrito y con razonamiento motivado, en el plazo máximo de siete días laborables desde su recepción.

Artículo 34.- Reconocimiento médico anual.

La Empresa concertará, con los Servicios Médicos pertinentes, un reconocimiento médico anual para cada uno de los trabajadores a su servicio. Los resultados del mismo serán entregados a los interesados de forma que se garantice la confidencialidad de los datos que en ellos se reflejen.

Los trabajadores dispondrán de licencia retribuida, por el tiempo necesario, para la realización del reconocimiento médico.

Artículo 35.- Prendas de trabajo.

La Empresa proporcionará a los trabajadores dos equipos completos de ropa de trabajo al año, uno en primavera y otro en otoño, buscando las prendas más idóneas para cada temporada. En la entrega de otoño se incluirán prendas de abrigo y de impermeabilización.

## CAPÍTULO XI

### RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 36.- Principios de aplicación.

1.- Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con lo establecido en el presente Capítulo.

2.- Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

3.- La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.

4.- La Representación de los Trabajadores recibirá copia de todas las comunicaciones disciplinarias de la Empresa, tanto del aviso o apercibimiento de sanción como de la sanción en sí misma. En todo caso, la Representación de los Trabajadores deberá ser consultada por la Dirección de la Empresa antes de la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves; la ausencia de este requisito conllevará la nulidad de la sanción impuesta.

Artículo 37.- Consideraciones especiales.



La embriaguez habitual y la toxicomanía no tendrán nunca carácter de incumplimiento contractual por parte del trabajador y deberán ser tratadas como las enfermedades que son y, por lo tanto, no podrán ser nunca en sí mismas objeto de sanción. Cuando cualquiera de estas circunstancias presente caracteres alarmantes y pueda provocar riesgos para la seguridad y la salud de las personas o repercutir negativamente en el trabajo o, en todo caso, antes de que por reincidencia en falta leve pueda ser considerada falta grave, la persona o personas afectadas por esta circunstancia serán aconsejadas por el Comité de Seguridad y Salud en el sentido de acudir a los servicios médicos especializados que consideren convenientes.

La embriaguez habitual y la toxicomanía tendrán la consideración de atenuantes en la comisión de cualquier falta en tanto la persona o personas afectadas por estas circunstancias no se nieguen a someterse a los tratamientos necesarios para curar su enfermedad.

#### Artículo 38.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- De una a tres faltas de puntualidad sin justificación en el periodo de un mes.
- La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el periodo de un mes.
- La no comunicación con la antelación previa debida o, en todo caso, dentro de las 24 horas del día siguiente, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado como falta muy grave.
- Los pequeños descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo.
- La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la Empresa.
- La embriaguez y el estado derivado del consumo de drogas durante el trabajo cuando no tengan la consideración señalada en el artículo 38
- La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la Empresa.
- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.
- La ejecución deficiente y reiterada de los trabajos encomendados cuando de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

#### Artículo 39.- Faltas graves.

Se considerarán como faltas graves:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo cometidas en el periodo de treinta días.
- Faltar de dos a cuatro días al trabajo, durante un periodo de treinta días, sin causa que lo justifique.
- El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo establecido a este respecto como falta muy grave.
- La simulación de la presencia en el trabajo de otro trabajador alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves a la empresa o a sus bienes o comportasen riesgo de accidentes para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves. Expresamente, se considera imprudencia en acto de servicio la manipulación indebida de los elementos de seguridad y la no utilización de las prendas y aparatos de seguridad de uso obligatorio.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.
- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de herramientas de la empresa para usos propios.
- La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera repetida y siempre que hubiera mediado sanción previa de amonestación por escrito por falta leve.
- Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas durante el desarrollo de la actividad laboral cuando revistan acusada gravedad.
- La reincidencia en la comisión de tres faltas leves (excluidas las de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza y siempre que hubieran mediado sendas sanciones de amonestación por escrito dentro de un trimestre.

#### Artículo 40.- Faltas muy graves.

Se considerarán faltas muy graves:

- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses o veinte en un año.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el periodo de un mes.
- El abandono del puesto de trabajo cuando hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.
- La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.
- El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, así como causar accidentes graves por negligencia o imprudencia inexcusable.
- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados cuando de ello se derivasen perjuicios graves para las personas o las cosas.
- Las agresiones y los malos tratos de palabra o de obra cometidos contra las personas en el desarrollo de la actividad laboral.
- El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- El acoso sexual.
- La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, hubiera mediado sanción por falta grave, aún de distinta naturaleza, en el periodo de tres meses.

#### Artículo 41.- Sanciones.

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

- Por faltas leves:
  - Amonestación verbal.
  - Amonestación por escrito.
- Por faltas graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.
- Por faltas muy graves:
  - Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.
  - Despido disciplinario.

#### Artículo 42.- Anulación de notas desfavorables y prescripción de las faltas.

1.- Las anotaciones desfavorables que pudieran hacerse constar en los expedientes personales, como consecuencia de las sanciones impuestas por faltas leves, graves o muy graves, quedarán canceladas al cumplirse respectivamente los plazos de diez días, veinte días u sesenta días desde la notificación de la sanción al interesado.

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

## CAPITULO XII CONTRATACIÓN

#### Artículo 43.- Modalidades de contratación.

La empresa solicitará preferentemente del Servicio Valenciano de Empleo los trabajadores que necesite. No obstante, podrá contratar directamente o a través de cualquier ente mediador cuando no se les facilite en el plazo de 10 días los trabajadores solicitados, no contratados a los que el Servicio Valenciano de Empleo les haya facilitado o existan razones objetivas que justifiquen tal decisión.

#### CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Se estará a lo previsto en el acuerdo estatal para la industria del metal y en la legislación vigente. Su duración será de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses. Los contratos en vigor a la firma del presente convenio se podrán prorrogar en los términos pactados.

Se establece una indemnización de 12 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año, a abonar a

la finalización del contrato.

#### CONTRATO EN PRÁCTICAS

En esta modalidad se estará a lo previsto en el acuerdo estatal para la industria del metal y en la legislación vigente, y percibirán la retribución del salario previsto en las tablas salariales para los trabajadores de su misma categoría profesional. Se establece una indemnización de 12 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año a abonar a la finalización del contrato.

#### CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

En esta modalidad se estará a lo previsto en el acuerdo estatal para la industria del metal y en la legislación vigente, y percibirán la retribución del salario fijado en las tablas salariales para los trabajadores de su misma categoría profesional. Se establece una indemnización de 12 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, a abonar a la finalización del contrato.

#### CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

El contrato de formación podrá celebrarse con trabajadores mayores de 16 años y menores de 21 que carezcan de formación adecuada y se estará a lo previsto en el acuerdo estatal para la industria del metal y en la legislación vigente.

La retribución de estos trabajadores corresponderá con la fijada en las tablas salariales del presente convenio (aprendices mayores de los 18 años).

Se establece una indemnización de 12 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año a abonar a la finalización del contrato.

#### CATEGORÍA DE APRENDIZ

Se crea la categoría de aprendiz distinta e incompatible con el contrato de aprendizaje para aquellos trabajadores con edad inferior a 18 años.

#### CONTRATOS DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Este contrato tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado y se regirá por las disposiciones legales vigentes al momento de su celebración.

La duración del contrato de trabajo de obra o servicio determinado será la del servicio para el que ha sido concertado, operando los supuestos contemplados en el presente Convenio Colectivo para la subrogación, pasando el personal a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio hasta la finalización del mismo.

Se establece una indemnización de 12 días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores al año a abonar a la finalización del contrato

Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, por convenio colectivo sectorial de ámbito inferior. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

#### Periodos de prueba:

El ingreso de los trabajadores se considerará realizado a título de prueba, de acuerdo con los plazos que a continuación se fijan para cada uno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo 1: hasta 6 meses

Grupo 2: hasta 6 meses

Grupo 3: hasta 2 meses

Grupo 4: hasta 2 meses

Grupo 5: hasta 2 meses

### CAPÍTULO XIII

#### SUBROGACION DE PERSONAL

##### Artículo 44.- Estabilidad en el empleo.

Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia regular en el presente Convenio general es la subrogación de personal, como figura diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial, no está establecida por vía legal, sino exigida a través de la negociación colectiva.

Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que sólo opera la sucesión de empresa (y las responsabilidades y consecuencias aparejadas a la misma) si concurren las circunstancias legales y jurisprudencialmente exigidas para ello, así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio.

Por ello es objetivo explícito de las partes negociadoras a la hora de regular la subrogación de personal contenida en el artículo siguiente, conciliar la estabilidad en el empleo con las exigencias derivadas de la viabilidad de las entidades que operan en el sector que no pueden sufrir las consecuencias negativas de incumplimientos ajenos a las mismas.

##### Artículo 45.- Subrogación del personal.

1. En el marco establecido en el artículo anterior operará la subrogación del personal cuando tenga lugar un cambio de entidad prestataria del servicio en cualquier actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Dicha subrogación de personal se producirá, en los términos establecidos en el presente artículo, entre las entidades que se sucedan, mediante cualquiera de las modalidades de gestión de servicios públicos, contratos o concesiones para la explotación de los mismos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo.

En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto de reversión de contrata a cualquier administración u organismo público.

2. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio de entidades, personas físicas o jurídicas que llevan a cabo la actividad de que se trate, los miembros de la plantilla de la entidad saliente pasarán a estar adscritos a la nueva entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que viniesen disfrutando en aquella.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Personal en activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Personal con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Personal con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Personal de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Personal que sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

3. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, mediante los documentos que se detallan en el artículo 52 en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación.

La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a que vincula: empresa o entidad pública o privada cesante, nueva adjudicataria y personal afectados por el ámbito de aplicación del presente convenio.

En particular, la subrogación de personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de sustitución de contrata, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de





aquéllas puedan efectuarse, aún tratándose de las normales sustituciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aún cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa o entidad que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de la sucesión de empresa prevista en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario/a saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de subrogación.

5. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo u otra circunstancia de carácter temporal que afecte a la contrata y obligue a su interrupción temporal por cualquier causa o suspensión administrativa del servicio por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia justificará un expediente de regulación de empleo temporal en los términos establecidos en la legislación vigente, para la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados, los cuales conservan, durante dicho año, el derecho a la reserva del puesto de trabajo en la contrata en cuestión al que tendrán derecho a retornar desde el momento en que se reanude el servicio suspendido o se reabra el centro de trabajo cerrado, debiendo aplicarse la subrogación regulada en el presente convenio.

6. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, en caso de finalización o rescisión de la contrata por cualquier causa, con cesación de la prestación de los servicios y actividades objeto de la misma, y posteriormente contratase de nuevo el servicio con otra empresa en el plazo de un año, la nueva concesionaria o contratista deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa que cumpliera los requisitos establecidos en el presente artículo al momento de finalización o rescisión y siempre que la empresa saliente cumpla con los requisitos establecidos en el presente artículo.

Igualmente, en caso de rescisión de la contrata por cualquier causa, de forma que pase a realizarse el servicio de forma directa con personal propio, sea o no de nueva contratación, el personal afectado de la empresa saliente que venía prestando el servicio tendrá derecho a ser subrogado por la entidad que realice el servicio.

Artículo 46.- Supuestos de agrupación o división de contrataciones.

En los supuestos de división o agrupación de contrataciones se aplicarán en particular las siguientes reglas:

1. En el supuesto de que una o varias contrataciones cuya actividad viene siendo desempeñada por una o distintas empresas o entidades públicas se fragmenten o dividan en distintas partes, zonas o servicios al objeto de su posterior adjudicación, pasarán a estar adscritos al nuevo titular aquel personal que hubiera realizado su trabajo en la entidad o empresa saliente en las concretas partes, zonas o servicios resultantes de la división producida, con un periodo mínimo de los cuatro últimos meses, sea cual fuere su modalidad de contrato de trabajo, y todo ello aún cuando con anterioridad hubiesen trabajado en otras zonas, contrataciones o servicios distintos.

2. En el caso de que distintas contrataciones, servicios, zonas o divisiones de aquéllas se agrupen en una o varias, la subrogación de personal operará respecto de todos aquellos integrantes de la plantilla que, con independencia de la modalidad de su contrato de trabajo, hayan realizado su trabajo en las que resulten agrupadas con un tiempo mínimo de los cuatro meses anteriores, y todo ello aún cuando con anterioridad hubieran prestado servicios en distintas contrataciones, zonas o servicios.

3. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un miembro de la plantilla que realice su jornada en el mismo o distintos centros de trabajo, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del integrante de la plantilla, como consecuencia de la subrogación parcial producida.

Artículo 47.- Documentos a facilitar por la saliente a la entrante.

1. Para la tramitación de la subrogación la empresa o entidad saliente deberá suministrar a la entrante relación de personal, en formato electrónico de hoja de cálculo según el modelo especificado en el anexo I, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los cuatro meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del periodo de mandato si el integrante de la plantilla es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

2. Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa o entidad saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a) Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la entidad y contrata objeto de subrogación.

b) Fotocopia de las cuatro últimas nóminas mensuales de todo el personal afectado.

c) Fotocopia de los TC-2 de cotización a la Seguridad Social de los cuatro últimos meses en que figure todo el personal afectado junto con el correspondiente certificado de estar al corriente de la seguridad social.

d) Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e) Copia de documentos debidamente diligenciados por cada miembro de la plantilla afectada en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa o entidad saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular y no más tarde de los tres días siguientes a dicho inicio.

3. Se aplicarán las siguientes reglas para el cálculo, distribución y abono de la liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto al personal entre la entidad saliente y la que vaya a realizar el servicio:

a) El personal percibirá sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa o entidad saliente.

b) El personal tendrá que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

c) El personal que no hubiera disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutará con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

d) El personal que, con ocasión de la subrogación, hubiese disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se le descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada integrante de la plantilla le quedara pendiente.

## CAPÍTULO XIV

### ACCIÓN SOCIAL DE LA EMPRESA

Artículo 48.- Seguro por incapacidad absoluta, total para la profesión habitual o muerte.

La empresa deberá suscribir un seguro que cubra las contingencias de incapacidad permanente absoluta para todo tipo de trabajo, y muerte, si las contingencias son derivadas de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, incluyendo los accidentes in itinere, a favor de todos y cada uno de los trabajadores en activo, por un capital de 30.051 euros.

A sí mismo para cubrir las contingencias de incapacidad permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo y/o enfermedad profesional, la empresa suscribirá una póliza de seguros, de las que resultara beneficiario, cada trabajador, por importe de 18.000 euros. La empresa deberá tener concertada la póliza dentro de los 30 días siguientes a la publicación del presente acuerdo en el BOP.

## DERECHO SUPLETORIO

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en el Convenio de Trabajo de las Industrias Siderometalúrgicas de la Provincia de Castellón y en el Estatuto de los Trabajadores y en el resto de las disposiciones legales vigentes.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Excepto los aspectos económicos señalados en el artículo 10 que tendrán efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2015, las cláusulas incorporadas en el presente convenio tendrán eficacia práctica a partir de la fecha de su firma.

## DISPOSICIÓN FINAL

Ambas partes se comprometen al escrupuloso cumplimiento de lo pactado en el convenio durante la vigencia del mismo. Cualquier cuestión litigiosa de carácter laboral, que no haya podido solucionarse en el seno de la empresa a través de la negociación interna, podrá someterse libremente, por la parte que se considere perjudicada, a la tramitación por los cauces legales que se consideren pertinentes.





ANEXO I.- TABLAS SALARIALES.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2015 SERVICIOS MOVILIDAD CASTELLON, SL (SERMO)

GRUPOS PROFESIONALES	CATEGORIA	SALARIO BASE
		MENSUAL EUROS
GRUPO 1	DIRECCION	1.200,00 €
GRUPO 2	DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACION	1.100,00 €
	DEPARTAMENTO TECNICO	1.100,00 €
GRUPO 3	JEFE SECCION	1.000,00 €
GRUPO 4	OFICIALES 1ª	900,00 €
	OFICIALES 2ª	850,00 €
	OPERADORAS	850,00 €
	CHOFERES	850,00 €
	PEONES	750,00 €
GRUPO 5	AUXILIARES EN GENERAL	750,00 €