

### 3. Otras disposiciones

#### CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO

*RESOLUCIÓN de 15 de julio de 2014, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la empresa que se cita.*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa Planiseg 2005, S.L. (Cód. 71100372012014), suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores con fecha 30 de mayo de 2014, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

#### R E S U E L V O

Primero: Ordenar la inscripción, depósito y publicación del citado Convenio Colectivo en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Sevilla, 15 de julio de 2014.- El Director General, Manuel Gabriel Pérez Marín.

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE PLANISEG 2005, S.L.

#### PREÁMBULO

Este convenio colectivo está concertado por las representaciones de la empresa y trabajadores, estando ambas partes legitimadas por sus representados y constituido de acuerdo con lo dispuesto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

#### CAPÍTULO I

#### Objeto y ámbito

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo establece las normas básicas para las relaciones entre Planiseg 2005, S.L., y sus trabajadores, independientemente de su centro y puesto de trabajo y categoría profesional.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo de la empresa Planiseg 2005, S.L., comprendidos en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Artículo 3. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos, incluidos los económicos, el día 1 de enero de 2014 con independencia de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de Andalucía, en adelante BOJA, y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2015, quedando prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro Convenio de igual o superior ámbito territorial que el presente.

Artículo 4. Denuncia.

La denuncia del presente Convenio se entenderá automática al momento de su vencimiento el 31.12.2015.

Artículo 5. Principio de igualdad.

El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, cuyas previsiones se consideran referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

Artículo 6. Absorción y compensación.

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico y sustituirán, compensarán y absorberán en cómputo anual y global a todas las existentes a 1 de enero de 2014, cualquiera que sea la naturaleza, origen o denominación de las mismas.

#### Artículo 7. Garantía personal.

En caso de que existiera algún trabajador que tuviera reconocidas condiciones económicas que, consideradas en su conjunto anual, fueran más beneficiosas que las establecidas en este Convenio para los trabajadores de su misma categoría profesional, se le mantendrán y respetarán con carácter estrictamente personal, mientras permanezca en la misma categoría y puesto de trabajo.

#### Artículo 8. Unidad de Convenio y vinculación a la totalidad.

El presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, quedando las partes que lo acuerdan recíprocamente vinculadas a su totalidad, adquiriendo el compromiso de respetar y cumplir todo lo pactado en él.

#### Artículo 9. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación y aplicación del presente Convenio, la cual estará integrada por 1 miembro de la Empresa y 1 miembro de la Representación Sindical firmante de este Convenio.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- a) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
- b) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.
- c) Seguimiento de la aplicación de lo pactado, pudiendo presentar denuncia cualquier parte ante la Comisión Paritaria de incumplimientos realizados por la empresa o sindicatos, acordando las acciones a adoptar.

Se fija como sede de las reuniones de la Comisión el domicilio de la empresa.

Cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria podrá convocar dichas reuniones mediante comunicación fehaciente (carta certificada, fax u otro medio acreditativo de la misma), al menos con siete días de antelación a la celebración de la reunión, planteando por escrito la cuestión objeto de litigio.

La Comisión Paritaria tomará los acuerdos por mayoría simple de votos de cada una de las representaciones. Las decisiones adoptadas por ésta tendrán siempre carácter vinculante.

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

#### Artículo 10. 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.

Sin merma de la autoridad que corresponde a la dirección, los representantes de los trabajadores tendrán funciones de información, orientación y propuesta en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente.

#### Artículo 11. Normas.

La organización del trabajo estará sujeta a la legislación laboral vigente y comprende entre otras las siguientes normas:

a) La adjudicación a cada productor por parte de la empresa del número de elementos y de tarea necesaria, correspondiente al rendimiento mínimo exigible, según se establece en el cómputo mensual de la jornada de trabajo a estipular en el Capítulo X, dedicado a la jornada de trabajo en el presente Convenio.

b) El personal deberá prestar la debida atención, prudencia, pulcritud, vigilancia en ropas, enseres, útiles, vehículos y demás elementos que componen el equipo personal, así como las demás instalaciones y bienes análogos de la empresa y sus clientes.

c) La movilidad y redistribución del personal de la empresa típica 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, de acuerdo con las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo.

d) La fijación de una forma de cálculo de la retribución de forma clara y sencilla, de modo que los trabajadores puedan comprender con facilidad, incluso en los casos en los que se aplique un sistema de remuneración con incentivos y/o primas.

e) La realización de las modificaciones en los métodos de trabajo, distribuciones de personal, cambio de funciones, calificación profesional, sean con incentivos o sin él, cantidad y calidad de trabajo, razonablemente exigibles.

f) El mantenimiento de las normas de organización de trabajo que emanan de este Convenio Colectivo, tanto a nivel individual como colectivo, incluso en los casos de disconformidad del trabajador, expresada a través de sus representantes legales, se mantendrán tales normas en tanto no exista resolución del conflicto por parte de la jurisdicción social.

A nivel de conflicto colectivo, el mantenimiento de la norma o normas que lo motiven quedará en suspenso hasta que se dicte la resolución por parte de la jurisdicción social, sin perjuicio de la conciliación preceptiva prevista en el artículo 9.º b), relativo a la Comisión Paritaria de este Convenio, excepto en los casos de urgencia o imperiosa necesidad que pongan en peligro la continuidad de la prestación de servicios.

### CAPÍTULO III

#### Prestación del trabajo

##### Artículo 12. Prestación del trabajo.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo se comprometen a que cada puesto de trabajo sea ocupado por el trabajador más idóneo en razón de sus cualidades técnicas, profesionales y humanas, a cuyo fin deberán establecerse planes de formación, cursos profesionales, de perfeccionamiento y adiestramiento.

Para llevar a efectos tales compromisos, la empresa informará a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar por la misma, cuyo contenido tendrá como objeto los siguientes fines:

- a) Elevación cultural de trabajador y su promoción social.
- b) Corrección de deficiencias en el nivel profesional exigible cuando se observen rendimientos inferiores a lo normal, o para adaptación a nuevos puestos de trabajo dentro de la definición general de su categoría.
- c) El ascenso, dentro de línea directa de promoción profesional.
- d) Perfeccionamiento profesional.

##### Artículo 13. Confidencialidad.

El carácter confidencial de la prestación de servicios hace especialmente exigible que los trabajadores sujetos a este Convenio mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa y cliente, todo ello de acuerdo con la legislación vigente.

El trabajador reconoce expresamente el carácter confidencial de la relación laboral, obligándose a mantener especial rigor respecto de los secretos y/o datos de carácter personal de los que pudiera tener conocimiento durante la duración de la relación laboral, haciéndose responsable frente a Planiseg 2005, S.L., y frente a terceros de cualquier daño que pudiera derivarse para unos u otros del incumplimiento de los compromisos anteriores y resarciendo a la empresa de las indemnizaciones, sanciones o reclamaciones que esta se vea obligada a satisfacer como consecuencia de dicho incumplimiento.

### CAPÍTULO IV

#### Clasificación profesional

##### Artículo 14. Contratación temporal.

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

Será personal contratado para obra y servicio determinado aquel cuya misión consista en atender la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa. Los contratos celebrados por obra o servicio determinado suscritos a partir del 18 de junio de 2010 no podrán tener una duración superior a 4 años.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

- a) Cuando finalice la obra o servicio.
- b) Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.
- c) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

A efectos de la determinación de los trabajadores afectados por esta situación, se elegirán primero los de menor antigüedad y, en caso de tener la misma, se valorarán las cargas familiares y, en todo caso, será oída la representación de los trabajadores.

Será personal eventual aquel que ha sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a 12 meses en un plazo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Será personal interino, aquel que se contrate para sustituir a otro trabajador de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo, durante su ausencia por I.T., vacaciones, supuestos de excedencia especial del artículo 36 de este Convenio Colectivo, cumplimiento de sanciones, etc.

Será personal temporal aquel que haya sido contratado en virtud de las disposiciones legales vigentes y específicas para este tipo de contrato.

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo, será el establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

#### Artículo 15. Contratos indefinidos.

Será fijo en plantilla:

- a) El personal contratado por tiempo indefinido una vez haya superado el período de prueba.
- b) El personal eventual cuya relación contractual supere los topes de los distintos tipos de contratos temporales, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
- c) El personal que, contratado para servicios determinados, siguiera prestando servicios en la empresa terminados aquellos, o desarrollase servicios para los que no haya sido contratado.
- d) El personal interino, que una vez reincorporado al servicio el sustituido, siga prestando servicios de carácter permanente no interino en la empresa.
- e) Todo el personal que sea contratado para funciones de carácter habitual y permanente que no haya sido contratado como eventual, interino, para servicio determinado o temporal o que haya superado los períodos de encadenamiento de contratos establecidos en el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores.
- f) El personal cuyo contrato temporal o de duración determinada se transforme en indefinido, siguiendo las normas de la legislación vigente.

#### Artículo 16. Clasificación según la función.

Las clasificaciones del personal consignadas en el presente Convenio Colectivo son meramente enunciativas, no limitativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

No son asimismo exhaustivos los distintos cometidos asignados a cada categoría o especialidad, puesto que todo trabajador incluido en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo está obligado a efectuar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de los generales cometidos de su competencia y sin menoscabo de su dignidad profesional.

Desde el momento mismo en que un trabajador realice las tareas específicas de una categoría profesional determinada y definida en el presente Convenio, habrá de ser remunerado, por lo menos, con el nivel retributivo que para tal categoría se asigne, todo ello sin perjuicio de las normas reguladoras de los trabajos de categoría superior e inferior.

#### Artículo 17. Clasificación general.

El personal de Planiseg 2005, S.L. se clasificará por razón de sus funciones, en los grupos que a continuación se indican:

- I. Personal Directivo.
- II. Personal Administrativo, Técnico de oficinas y de Ventas.
- III. Personal de Mandos intermedios.
- IV. Personal Operativo.
- V. Personal Oficios Varios.

- I. Personal Directivo.
  - a) Director General.
  - b) Director Comercial.
  - c) Director Administrativo.
  - d) Director de Personal.
  - e) Subdirector.
  - f) Jefe de Personal.
  - g) Delegado Provincial-Gerente.

- II. Personal Administrativo, Técnico de Oficina y Ventas.

En este grupo se comprenden:

- A) Administrativos.
  - a) Jefe de Primera.
  - b) Jefe de Segunda.

- c) Oficial de Primera.
  - d) Oficial de Segunda.
  - e) Auxiliar Administrativo.
  - f) Telefonista.
- B) Técnicos y Especialistas de Oficina.
- a) Programador de Ordenador.
  - b) Operador-Grabador de Ordenador.
- C) Personal de Ventas.
- a) Jefe de Ventas.
  - b) Vendedor.
- III. Personal de Mandos Intermedios.
- a) Encargado General.
  - b) Supervisor.
- IV. Personal Operativo.
- a) Auxiliar de Servicios.
    - a.1. Auxiliar Técnico.
    - a.2. Auxiliar Sanitario.
    - a.3. Auxiliar de Organización.
    - a.4. Auxiliar de Mantenimiento.
    - a.5. Auxiliar de Mercancías.
    - a.6. Auxiliar de Apoyo.
    - a.7. Auxiliar de Control, Recepción y Telefónico.
  - b) Conserje.
  - c) Conductor/a.
  - d) Azafata/o.
  - e) Ordenanza.
- V. Personal Oficios Varios.
- a) Ayudante.
  - b) Mozo/Peón.
  - c) Distribuidor

#### Artículo 18. Funciones.

##### I. Personal Directivo.

a) Director General: Es quien con título académico adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

b) Director Comercial: Es quien con título académico o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones mercantiles en su más amplio sentido, y planifica, programa y controla la política comercial de la empresa.

c) Director Administrativo: Es quien con título académico o 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.

d) Director de Personal: Es quien con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.

e) Subdirector: Es quien con título académico o amplia preparación teórico-práctica asume la subdirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión comercial, administrativa, financiera, recursos humanos o técnica en cualquier especialidad.

f) Jefe de Personal: Será la persona responsable del reclutamiento, selección y administración del personal de la empresa.

g) Delegado Provincial-Gerente: Es el trabajador que actúa como máximo representante de la empresa en la provincia y asume las funciones de dirección, representación y organización en el ámbito de la misma.

##### II. Personal Administrativo, Técnico de Oficina y Ventas.

###### Administrativos.

a) Jefe de Primera: Es el que provisto o no de poderes limitados está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas a las que imprime unidad.

b) Jefe de Segunda: Es quien provisto o no de poder limitado está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él depende.

c) Oficial de Primera: Es el empleado que actúa bajo las órdenes de un jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

d) Oficial de Segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un jefe, realiza tareas administrativas y contables que requieren conocimientos generales de la técnica administrativa.

e) Auxiliar Administrativo: Es el empleado que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo.

f) Telefonista: Es el empleado que tiene como misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica.

Técnicos y Especialistas de Oficina.

a) Programador de Ordenador: Es el empleado al que le corresponde confeccionar organigramas detallados de tratamiento, redactar programas en el lenguaje de programación que le sea indicado, así como poner a punto los programas y completar los expedientes técnicos de los mismos.

b) Operador-Grabador de Ordenador: Maneja los ordenadores para el tratamiento de la información, introduciendo datos en su caso, interpreta y desarrolla las instrucciones y órdenes para su explotación.

Personal de Ventas

a) Jefe de Ventas: Es el que, provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción de la dirección comercial de la empresa, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa.

b) Vendedor: Es el empleado afecto al Departamento Comercial de la empresa, y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios ofertados por la empresa, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes, como para la atención a los mismos, una vez contratados.

Personal de Mandos Intermedios.

a) Encargado General: Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación de trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general de todos los supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación y promoción.

b) Supervisor: Es aquel trabajador que tiene por misión verificar y comprobar el 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.

Personal Operativo.

a) Auxiliar de Servicios, Técnico, de Mercancías, Sanitario, Organización, Mantenimiento, Apoyo, Control, Recepción y Telefónico: Es aquel trabajador, mayor de 18 años, que realiza, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tareas auxiliares en cualquier clase de inmuebles, tendentes a la recepción e información en los accesos, la atención telefónica, la comprobación de visitantes y orientación de los mismos, el control de entradas, documentos o carnés privados, el control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida de interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de procesos de datos y similares y otros servicios auxiliares similares, así como etiquetado y reparto de mercancías y todas aquellas actividades que, directa o indirectamente, se relacionen con dichas funciones.

b) Conserje: Es el trabajador mayor de edad que desempeña, con formación suficiente, uniformado o no con las prendas y distintivos de la empresa, tareas auxiliares, en todo tipo de inmuebles en función al control de los mismos y sus instalaciones y bienes.

c) Conductor: Son aquellos trabajadores que estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, podrán desempeñar las funciones de mensajería, transporte de material o personal.

d) Azafatas/os: Es la persona mayor de 18 años, encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atiendan las solicitudes de información o de entrevistas, conciertan las mismas y las prepara en sus aspectos formales.

e) Ordenanza: Es el trabajador que con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan, con cargo a terceros, recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, así como su clasificación y reparto.

Personal Oficinas Varios.

a) Ayudante: Es aquel trabajador, operativo o no, encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio, o que bajo la inmediata dependencia de un oficial, colaborará en funciones propias de éste, bajo su responsabilidad.

b) Mozo/Peón: Es el operario encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin exigencia de práctica operativa alguna.

c) Distribuidor: Es el operario de reparto y coordinación de materiales encargado de realizar tareas de distribución, correo y bienes en general.

## CAPÍTULO V

### Normas

Artículo 19. Normas generales.

Para el ingreso del personal comprendido en el presente Convenio Colectivo se observarán, sin excepción, las normas legales vigentes en materia de contratación y generales de colocación, así como las especiales que correspondan.

Artículo 20. Contratos.

Los contratos que celebre la empresa para la contratación del personal por las modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino y temporal, y cualquier otro que la Norma permita deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo y, en especial, la mención expresa del servicio para el que se contrate, la causa de eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto y, finalmente, la duración del contrato, en los casos que corresponda.

Artículo 21. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir, por escrito, el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según la categoría profesional:

Personal Directivo y titulado: Seis meses.

Personal Administrativo: Tres meses.

Personal Mandos Intermedios: Dos meses.

Personal Operativo: Dos meses.

Personal Oficinas Varios: Dos meses.

Artículo 22. Reconocimiento médico y seguridad y salud laboral en el trabajo.

En cuantas materias afecten a la salud laboral en el trabajo se estará sujeto a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás legislación vigente.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos anómalos de carácter psíquico y/o farmacológico de especial intensidad y habitualidad, la empresa, a instancia del interesado, o a la de la representación de los trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquel sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose el trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios.

El servicio médico facilitará a cada trabajador los resultados de dichos reconocimientos.

## CAPÍTULO VI

## Ascensos

Artículo 23. Ascensos y provisión de vacantes.

Las vacantes de categoría superior que se originen en la empresa, salvo amortización de la plaza, se cubrirán en igualdad de condiciones con las personas ajenas o por personal del censo de la empresa, de acuerdo con las normas siguientes:

- a) Libre designación: Serán de libre designación de la empresa las personas que deben ocupar vacantes entre el personal directivo, titulados, encargados y supervisores.
- b) En las restantes categorías, las vacantes se cubrirán por necesidades operativas según las capacidades profesionales.

## CAPÍTULO VII

## Lugar de trabajo y asignación

Artículo 24. Lugar de trabajo.

Dadas las circunstancias en que se realizan la prestación de servicios, la movilidad 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. A estos efectos 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 macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte público a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. El personal de Planiseg 2005, S.L. podrá ser cambiado de un centro de trabajo a otro, de acuerdo a las facultades expresadas, dentro de la misma localidad. Como principio general, siempre que existan vacantes en la categoría correspondiente, la empresa deberá asignarlas a aquellos trabajadores que residan más cerca del lugar del servicio.

Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa, y si al correspondiente plus de transporte pactado.

Artículo 25. Asignación de categoría a los puestos de trabajo.

En el plazo de dos meses, a contar desde la publicación del presente Convenio, Planiseg 2005, S.L., deberá establecer un cuadro de categorías profesionales, si no tuvieran, de acuerdo con las normas establecidas en el Capítulo IV de este Convenio.

Artículo 26. Escalafones.

La empresa deberá confeccionar y mantener el escalafón de su personal y como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores, con el detalle siguiente:

1. Nombre y apellidos
2. Fecha de nacimiento
3. Fecha de ingreso en la empresa
4. Categoría profesional

Artículo 27. Desplazamientos.

Cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, donde habitualmente preste sus servicios, o cuando salga de la localidad para la que has sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone, además, el importe del billete en el medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en vehículo particular del trabajador, se abonará 0,19 € por kilómetro durante la vigencia del convenio.

Artículo 28. Dietas.

Cuando por necesidades del servicio un trabajador haya de estar o permanecer fuera de su localidad, entendida como tal en los términos del artículo relativo al lugar de trabajo del presente Convenio, tendrá derecho a percibir una dieta, cuya cuantía y desglose es el siguiente:

- 7,50 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.
- 14,00 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
- 17,00 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.
- 30,00 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

## CAPÍTULO VIII

## Jornada, horas y vacaciones

Artículo 29. Trabajos de superior e inferior categoría.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva el empresario destinara a un trabajador a tareas correspondientes a categorías diferentes a la suya, solo podrá hacerlo por un tiempo máximo de tres meses.

Artículo 30. Jornada de trabajo y descanso.

La jornada de trabajo será de 1.826 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo mensual a razón de 166 horas.

En los casos excepcionales en que un trabajador no pudiese realizar su jornada mensual por causas ajenas a su voluntad, permanece la obligatoriedad de recuperar dicha jornada dentro de los tres meses siguientes.

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

El trabajo nocturno será retribuido específicamente, salvo que la contratación responda de manera específica y exclusiva a la realización de turnos de noche.

Artículo 31. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 30 de este Convenio Colectivo.

A los efectos de lo dispuesto en la legislación vigente, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias con carácter general, las siguientes:

Las originadas por ausencias imprevistas.

Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.

Las necesidades por períodos punta de producción y/o de prestación de servicios.

Las derivadas de cambio de turno.

Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios prestados por la empresa, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

Para las categorías afectadas, los importes de las horas extraordinarias serán los indicados en el Anexo de la tabla salarial.

Artículo 32. Modificaciones de la condiciones de trabajo.

La dirección de la empresa, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas podrá acordar modificaciones técnicas sustanciales de las condiciones de trabajo que, de no ser aceptadas por los representantes de los trabajadores, habrán de ser aprobadas por la Jurisdicción Social, y que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

En los tres primeros supuestos del apartado anterior, estarán sujetos a la legislación vigente.

No se considerará modificación de las condiciones de trabajo la movilidad del personal realizada de conformidad al artículo 24 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 33. Vacaciones.

Los trabajadores de Planiseg 2005, S.L. disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las siguientes condiciones:

1) Tendrán una duración de 30 días naturales para todo el personal.

2) Se abonará por el total de la tabla salarial anexa, y por los conceptos comprendidos en ella para su categoría.

3) Se establece un período vacacional que comprenderá los doce meses del año.

4) A tal fin se establece que el trabajador deberá solicitar a la empresa el período de disfrute vacacional por escrito con una antelación mínima de dos meses.

5) En los casos en que un trabajador se encuentre en situación de I.T., iniciada con anterioridad al momento en que tuviera previsto comenzar su período de vacaciones, se aplazarán éstas, pudiendo disfrutarlas hasta el primer trimestre del año siguiente.

6) Cuando el trabajador cese en el transcurso de un año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones, en razón del tiempo trabajado.

## CAPÍTULO IX

## Licencias y excedencias

## Artículo 34. Licencias.

Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales:

a) Matrimonio del trabajador, 16 días. Se solicitará por escrito, y si se presenta con una antelación mínima de tres meses, el trabajador podrá disfrutar continuadamente la licencia por matrimonio y la vacación anual.

Dentro de los 10 días siguientes a su reincorporación al servicio, el trabajador deberá acreditar mediante certificado del Registro Civil o exhibición del Libro de Familia.

b) Nacimiento de hijo/, 2 días, que podrá ampliarse hasta 4 máximo cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

Los nacimientos de hijos se acreditarán con la partida de nacimiento del hijo o el libro de familia, que deberá presentar el trabajador dentro de los 10 días siguientes a la inscripción.

c) Traslado de domicilio, 2 días.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere.

e) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, por el tiempo establecido en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

f) Matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación, 1 día de licencia para asistir a la boda.

g) Bautizo o primera Comunión de hijo, 1 día de licencia.

h) Muerte del cónyuge, padres, hijos, abuelos, nietos, hermanos, padres políticos, hermanos políticos, hijastros e hijos políticos, 2 días, ampliables a 4 cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

En los casos de muerte o entierro de cualquiera de los familiares antes citados, la empresa podrá exigir al trabajador que haya disfrutado la licencia que aporte la correspondiente partida de defunción o que exhiba el libro de familia en que conste.

i) Enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, así como de los padres, abuelos, hijos, nietos, hermanos o hijos políticos, 2 días, ampliables a 4 cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto.

En las enfermedades de familiares la empresa podrá comprobar la certeza del motivo por la organización sanitaria.

## Artículo 35. Licencias sindicales.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con antelación mínima de 24 horas.

Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, la empresa, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

## Artículo 36. Excedencia.

Especial: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo. Sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad de su vigencia. Se concederá por la designación para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Voluntaria: Es la que deberá concederse por la dirección de la empresa para la atención de motivos particulares del trabajador, excedencia que habrá de solicitarse con una antelación mínima de 15 días naturales.

Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La excedencia podrá concederse por un mínimo de 4 meses y un máximo de 5 años.

Durante el tiempo de excedencia quedarán en suspenso los derechos laborales del excedente, así como sus obligaciones, dejando de percibir todas sus remuneraciones y no siéndole computable el tiempo de excedencia a ningún efecto.

En el caso de que la solicitud de excedencia sea por un período inferior al máximo, la solicitud de prórroga de la misma, en su caso, habrá de presentarse por escrito en la empresa con quince días naturales de antelación a su vencimiento.

El excedente que no solicitara por escrito su reingreso en la empresa con una antelación mínima de un mes a la finalización del período de excedencia o su prórroga, causará baja definitiva en la empresa a todos los efectos.

El reingreso, cuando se solicite, estará condicionado a que haya vacante en su categoría; si no existiera vacante en la categoría propia y sí en otra inferior, el excedente podrá ocupar esta plaza con el salario a ella correspondiente hasta que se produzca una vacante en su categoría.

## CAPÍTULO X

## Faltas y sanciones

## Artículo 37. Faltas del personal.

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 tendrán en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

## Artículo 38. Faltas leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, personal público y así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.

3. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

4. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes la razón que la motivó, salvo que se pueda demostrar la imposibilidad de hacerlo.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio breve tiempo 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.

7. Los descuidos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

8. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., de manera ocasional.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

## Artículo 39. Faltas graves

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de tres 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. 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.

4. 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, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

5. El empleo de tiempo, uniforme, materiales, útiles, máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

6. El hacer desaparecer uniformes y útiles tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

7. Las agresiones verbales o físicas por parte de los trabajadores, cualquiera que sea su puesto o cargo en la empresa, en el centro de trabajo o en el cumplimiento de un servicio, con clara intención de carácter sexual, agrediendo la dignidad e intimidad de las personas.

8. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mando 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 muy grave.

9. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha a otros como a estos últimos.

10. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

11. El uso, sin estar de servicio, de las insignias del cargo, o la ostentación innecesaria del mismo.

## Artículo 40. Faltas muy graves.

1. La reincidencia en la comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sean de distinta naturaleza.

2. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio.

3. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realicen las prestaciones de los servicios.
4. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad, una vez tomado posesión de los mismos, y la inhibición o pasividad en la prestación de los mismos.
5. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, así como la imprudencia en acto de servicio.
6. Abuso de autoridad.
7. Competencia ilícita.
8. Acoso sexual.
9. Obstaculizar el ejercicio de las libertades públicas y los Derechos Sindicales reconocidos.
10. Los malos tratos de palabra u 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 estas, si los hubiere.
11. 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.
12. 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.
13. 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.
14. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.
15. La continua y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.
16. La embriaguez probada, vistiendo el uniforme.
17. Originar riñas y pendencias en sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para las que presten sus servicios.
18. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la Empresa, dentro de la jornada laboral.
19. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.
20. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto para que la donación se produzca.
21. La imprudencia 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.

#### Artículo 41. Sanciones.

1. Por falta leve:
  - a) Amonestación verbal.
  - b) Amonestación escrita.
2. Por falta grave:
  - a) Amonestación pública.
  - b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
  - c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.
3. Por falta muy grave:
  - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
  - b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
  - c) Despido.

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

#### Artículo 42. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito salvo amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves a los veinte días, y en las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 43. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes, siempre que se demuestre tal abuso, será considerado como falta muy grave. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de una semana. En caso contrario, los representantes deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de trabajo.

### CAPÍTULO XI

#### Prestaciones sociales

#### Artículo 44. Seguro Colectivo de Accidentes.

La empresa suscribirá una Póliza de Seguro Colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital mínimo de 12.000,00 € por muerte o incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidentes sea o no laboral, y por causas no excluidas en la póliza suscrita por parte de la empresa. Su efecto cubrirá las 24 horas del día durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir del día de la firma del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar a la empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

#### Artículo 45. Compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal.

a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: La empresa complementará hasta el 100% de la base de cotización, durante los primeros 30 días de baja temporal.

b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral: La empresa complementará hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes:

b.1) Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización.

b.2) Del día 4 al 20, hasta el 75% de la base de cotización.

b.3) Del día 21 al 60, si procede, como está legislado.

b.4) Del día 61 en adelante, si procede, como está legislado.

La empresa complementará la prestación reglamentaria en el supuesto de hospitalización: Se cobrará el 100% de la base de cotización desde la fecha de hospitalización durante 40 días máximo, y siempre que dicho período permanezca hospitalizado. El período que no esté hospitalizado, en período de recuperación o postoperatorio y siga de baja, se estará las situaciones previstas en los dos apartados anteriores.

### CAPÍTULO XII

#### Retribuciones

#### Artículo 46. Retribuciones

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo reflejados en el anexo de las tablas de retribución y corresponde a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 30 del presente Convenio Colectivo.

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado sin que pueda exceder del 90 por ciento del importe de su salario devengado hasta la fecha de su solicitud, en un plazo máximo de cuatro días hábiles desde la solicitud del mismo.

#### Artículo 47. Estructura salarial.

A) Salario base.

B) Complementos:

b.1. Antigüedad.

b.2. De Puesto de trabajo:

Plus de Responsable o Coordinador/a.

Plus de Trabajo Nocturno.

b.3. De Cantidad o calidad de trabajo.

Horas Extraordinarias.

b.4. De vencimiento superior al mes:

Paga de Navidad.

Paga de Verano.

A) Salario base: Se entenderá por la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada fijada en este Convenio Colectivo. El salario base se entenderá siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio Colectivo. Si por acuerdo particular de la empresa con sus operarios se trabajara la jornada con horario restringido, el sueldo será divisible por horas, abonándose el que corresponda de forma proporcional.

B) Complementos.

b.1. Antigüedad: Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo, sin excepción de categorías disfrutará, además de su sueldo establecido en el presente Convenio, aumentos por años de servicio como premio a su vinculación con la Empresa, que consistirán en sexenios, cuyos importes se detallan en la tabla anexo correspondiente, y comenzándose a devengar desde el mes en que se cumple el sexenio.

b.2. Puesto de trabajo:

1. Plus de Responsable o Coordinador/a: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su actividad, desarrolla una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando como realizarlo, confeccionando los partes oportunos, reflejando las anomalías o incidencias que se produzcan en los servicios en ausencia del Supervisor u otro jefe, teniendo la responsabilidad de un equipo de personas.

El personal que ejerza las funciones de responsable o coordinador percibirá un plus por tal concepto, de un 10% por ciento del salario base establecido en el Anexo Salarial de este Convenio, que corresponda a su categoría, en tanto las tenga asignada y las realice.

2. Plus de Nocturnidad: Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. De acuerdo con el artículo 30 del presente Convenio Colectivo, se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós horas y las seis horas del día siguiente.

b.3. De Cantidad o calidad de trabajo.

1. Horas Extraordinarias: Se estará a lo establecido en el artículo 31 del presente Convenio Colectivo.

b.4. De vencimiento superior al mes.

1. Paga de junio: Se devengará del 01 de enero al 30 de junio. El pago se realizará entre el 15 y el 30 de junio, siendo el importe el salario base más antigüedad, si bien la empresa podrá discrecionalmente determinar su pago prorrateado mes a mes.

2. Paga de navidad: Se devengará del 1 de julio al 31 de diciembre. El pago se realizará entre el 15 y el 30 de diciembre, siendo el importe del salario base más antigüedad, si bien la empresa podrá discrecionalmente determinar su pago prorrateado mes a mes.

## CAPÍTULO XIII

### Varios

Artículo 48. Contrato de relevo.

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo por la Ley 40/2007, el Real Decreto 1131/2002 y la Ley 27/2011 y, en el futuro, durante la vigencia de este Convenio, las disposiciones que afecten a este contrato, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 49. Vestuario.

Se consideran uniformes y distintivos las prendas y efectos de uso personal que el trabajador debe utilizar de forma obligatoria para su correcta presentación ante los clientes de Planiseg 2005, S.L., a fin de que estos puedan reconocer su cargo, categoría y cometido durante el servicio.

La empresa facilitará las prendas que considere necesarias al personal operativo para la prestación de los servicios en condiciones óptimas.

Artículo 50. Igualdad.

La Empresa, se compromete a cumplir con la obligación de establecer medidas o planes de igualdad en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, y a tal efecto se deberá elaborar un plan de igualdad antes del 31 de diciembre de 2014.

Artículo 51. Cuantía de las retribuciones.

Las retribuciones desde 1.1.2014 serán las establecidas en el Anexo I salarial vigente durante el año 2014, manteniéndose la retribución durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo, esto es, 31 de diciembre de 2015.

Disposición adicional I.

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

Disposición adicional II.

Ambas partes acuerdan que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, en caso de que el salario mínimo interprofesional sea superior al salario base establecido para las distintas categorías, se incrementará éste hasta la cuantía mínima fijada para el salario mínimo interprofesional, con adecuación del resto de los conceptos retributivos, al objeto de que en cómputo anual, la suma de todos los conceptos experimente la misma variación prevista en Convenio.

ANEXO I

Tabla salarial vigente 2014 y 2015

GRUPO	CATEGORÍA	SALARIO BASE	H.N.	H.E.	SEXENIO
Personal Directivo	Director General	1.300,00			
	Director Comercial	1.250,00			
	Director Admtvo.	1.250,00			
	Director de Personal	1.225,00			
	Subdirector	1.225,00			
	Jefe de Personal	1.200,00			
	Delegado Prov-Gerente	1.200,00			
Administrativo	Jefe de Primera	1.150,00		8,80	28,75
	Jefe de Segunda	1.050,00		8,04	26,25
	Oficial de Primera	850,00	0,30	6,51	21,25
	Oficial de Segunda	775,00	0,30	5,93	19,38
	Auxiliar Admvtv.	680,00	0,30	5,21	17,00
	Telefonista	700,00	0,30	5,36	17,50
Técnicos y Esp. Oficina	Programador Ordenador	1.050,00		8,04	
	Operador-Grabador Ordenador	645,30		4,94	
Personal de ventas	Jefe de Ventas	1.150,00		8,80	
	Vendedor	850,00		6,51	21,25
Personal mandos intermedios	Encargado General	1.050,00		8,04	26,25
	Supervisor	850,00		6,51	21,25
Personal operativo	Auxiliar de Servicios	645,30	0,30	4,94	16,13
	Conserje	645,30	0,30	4,94	16,13
	Conductor	645,30	0,30	4,94	16,13
	Azafata	645,30	0,30	4,94	16,13
	Ordenanza	645,30	0,30	4,94	16,13
Personal oficios varios	Ayudante	645,30	0,30	4,94	16,13
	Mozo/Peón	645,30	0,30	4,94	16,13
	Distribuidor	645,30	0,30	4,94	16,13