

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

**14020** *Resolución de 12 de agosto de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mantelnor Outsourcing, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Mantelnor Outsourcing, S. L. (Código de Convenio n.º 9015142), que fue suscrito, con fecha 18 de mayo de 2009, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de USTG, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 12 de agosto de 2009.—El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio), el Subdirector General de Ordenación Normativa, Rafael García Matos.

#### ANEXO I

#### Convenio colectivo de empresa de Mantelnor Outsourcing, S. L.

##### Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre «Mantelnor Outsourcing, S. L.», y todos los trabajadores que presten servicios por cuenta de la citada empresa.

Quedan expresamente excluidos del presente convenio el personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el RD 13/1985 de 1 de agosto.

##### Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación a la empresa Mantelnor Outsourcing y a los trabajadores dedicados a prestar servicios para la misma, con independencia del centro de trabajo, zona habitual de trabajo y tipo de actividad desarrollada, en todos los servicios de incluidos en su objeto social.

##### Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Mantelnor Outsourcing y sus trabajadores siendo de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo repartidos por todo el territorio del Estado Español.

##### Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2014.

## Artículo 5. *Prórroga y Denuncia del Convenio.*

El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia por escrito, ante la otra parte y ante la Autoridad Laboral competente con dos meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el presente Convenio, todas sus disposiciones permanecerán vigentes hasta la entrada en vigor de uno nuevo.

## Artículo 6. *Organización del trabajo.*

1. La organización dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde a la empresa o a la persona en quien ésta delegue.

2. Los trabajadores de la empresa prestarán sus servicios en el lugar acordado, pudiendo la empresa, en ejercicio de su poder directivo, destinarlos a cualquier centro de trabajo, sucursal o delegación, con los límites y requisitos establecidos en el vigente art. 40 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Dadas las especiales características del trabajo en que se ha de realizar la prestación del servicio para empresas clientes, la movilidad funcional y geográfica del personal vendrá determinada por las facultades de organización de la empresa, que procederá a la distribución de su personal entre los diversos lugares de trabajo de la manera más racional y adecuada a los fines productivos.

4. Se considerará centro de trabajo al centro de la empresa que se haya comunicado como tal a la autoridad laboral y que será el centro donde presten servicios el personal administrativo, directivo y de gestión no vinculado a ningún servicio concreto, con independencia del lugar físico, habitual o no, donde se desarrolle el trabajo.

5. La movilidad funcional y geográfica habrá de respetar los límites y requisitos establecidos en los vigentes arts. 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores. No se considerará movilidad geográfica el traslado de lugar de trabajo en un radio de 30 km respecto al lugar de trabajo anterior.

## Artículo 7. *Contratación.*

1. Los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada, formativos y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

2. La duración de los contratos se regirá por lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

3. A los efectos de este Convenio y debido a la actividad de la empresa, se acuerda considerar que constituyen causas temporales justificativas de los contratos de trabajo por obra o servicio el objeto del contrato mercantil suscrito entre la empresa y un tercero, siempre y cuando dicho contrato sea a su vez temporal. La extinción, rescisión o finalización por cualquier causa del contrato mercantil que se alude en el párrafo anterior constituye causa de finalización del contrato de obra de los trabajadores adscritos al servicio que finaliza.

## Artículo 8. *Período de prueba.*

Para cada nivel profesional el período de prueba queda establecido como se detalla a continuación:

- Nivel 0: Seis meses.
- Nivel 1: Seis meses.
- Nivel 2: Seis meses.
- Nivel 3: Tres meses.
- Nivel 4: Tres meses.
- Nivel 5: Dos meses.
- Nivel 6: Dos meses.

## Artículo 9. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la dirección de la empresa, dentro del respeto a los límites de este convenio y previa consulta a los representantes sindicales, podrá modificar las condiciones de trabajo. En todo caso se consultará también al trabajador o trabajadores afectados procurando llegar a un acuerdo con los mismos.

## Artículo 10. *Clasificación profesional*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se clasificarán en Grupos Profesionales de acuerdo con la descripción que a continuación se detalla:

Niveles profesionales:

Nivel profesional 0. Criterios generales.—Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden, entre otras, la elaboración de la política de organización, de recursos humanos y el control de las actividades de la organización. Toman decisiones o participan en su elaboración, desempeñan altos puestos de dirección.

Ejemplos. Directores gerentes, directores generales, directores comerciales o de marketing, encargados generales, etc.

Nivel profesional 1. Criterios generales.—Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Ejemplos. Trabajos que requieran necesariamente para su realización la posesión de titulaciones de licenciatura o equivalentes, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional. Se incluyen todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores

Nivel profesional 2. Criterios generales.—Tareas que aun sin suponer corresponsabilidad de mando tienen un contenido alto de actividad intelectual y de interacción humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica con autonomía dentro del proceso productivo.

Ejemplos. Trabajos que requieran necesariamente para su realización la posesión de titulaciones de licenciatura o equivalentes, trabajos de dirección técnica, administrativa, de sistemas de procesos de calidad, etc.

Nivel profesional 3. Criterios generales.—Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Ejemplos. Tratamiento de textos con dominio de idioma extranjero, telefonistas-recepcionistas con conocimiento de idioma extranjero, tareas administrativas y de informáticas que requieran una alta especialización, comerciales especializados o avanzados, supervisión de tareas complejas, etc.

Nivel profesional 4. Criterios generales.—Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, así como encargados que a su vez desarrollen tareas correspondientes a los niveles 5 y 6.

Ejemplos. Manipulación de máquinas, tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad y experiencia suficiente para realizar las tareas normales del oficio con un mínimo de supervisión, tratamiento de textos con nociones de idioma extranjero, telefonistas-recepcionistas sin nociones de idioma extranjero, tareas administrativas y de informáticas de carácter general, publicistas, tareas de almacén que además de las labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros, tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos

que precisen de carnet u otros requisitos de conocimientos especiales, conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir C, D, E, comerciales, encargados de sección o de actividad.

Nivel profesional 5. Criterios generales.—Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo de adaptación.

Ejemplos. Actividades relacionadas con procesos de elaboración de productos, tareas administrativas básicas, introducción de datos, tratamiento de textos, tareas de albañilería, carpintería, electricidad, mecánica, pintura, etc., de trabajadores con no mucha experiencia.

Nivel profesional 6. Criterios generales.—Tareas que se ejecuten según instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un periodo de adaptación.

Ejemplos. Actividades manuales, peonaje, carga y descarga, limpieza, utilización de máquinas sencillas que no requieran adiestramiento especial y conocimientos específicos, personal auxiliar de acompañamiento de personas, transporte manual, así como otras tareas subalternas.

#### Artículo 11. *Retribuciones.*

11.1 Los trabajadores afectados por el presente convenio recibirán una retribución económica que estará constituida al menos por el salario base que figura en las tablas salariales y dos pagas extras en julio y diciembre.

11.2 Además podrá estar también integrado, si así se acuerda entre empresa y trabajador, por alguno de los siguientes conceptos que no tendrán carácter consolidable salvo pacto en contrario por escrito:

1. Complementos de Cantidad o Calidad: primas, incentivos, horas extraordinarias y pluses, de productividad, de resultados.

2. Plus de asistencia: Se pagará mensualmente a los trabajadores en atención a la asistencia al trabajo siempre que no existan faltas aunque estén justificadas y tiene como finalidad la reducción del absentismo laboral. Tendrán derecho a percibirlo los trabajadores que lo hayan pactado previamente con la empresa y siempre que concurren las siguientes circunstancias:

Cobrará la cantidad íntegra pactada si no faltan en el mes de devengo ningún día al trabajo.

Cobrará la parte proporcional a los días del mes que hubiera asistido al trabajo en caso de que la inasistencia venga motivada por: inasistencia por vacaciones autorizada por la empresa, inasistencia por situación de I.T., inasistencia por disfrute de un permiso retribuido o inasistencia justificada durante menos de tres días en el mes.

3. Percepciones no salariales: Dietas, kilometraje, gastos de desplazamiento y otros suplidos. Se contempla también la posibilidad de abonar hasta un máximo de 140 € mensuales en doce pagas en concepto de plus de transporte.

4. En el caso de que la empresa entregue al trabajador ropa, uniforme de trabajo, útiles o herramientas se podrá pactar hasta 50 € al mes en concepto de mantenimiento de desgaste o limpieza.

5. Otros: plus de devengo voluntario, plus cuenta convenio.

11.3 Con carácter general, la retribución de los trabajadores se hará efectiva prorrateada en doce mensualidades. Cuando el trabajador lo solicite expresamente las pagas extraordinarias no se prorratearán y se pagarán antes del día 21 de los meses de julio y diciembre respectivamente y, en todo caso, su valor será el de una mensualidad de salario base.

11.4 La retribución podrá liquidarse por hora efectiva de trabajo, que se calculará dividiendo el salario anual contenido en las tablas salariales por el número de horas al año establecidas como jornada de trabajo en este convenio.

11.5 La retribución del personal con contratos formativos se regirá en cuanto a salarios por lo determinado por la legislación vigente en cada momento

11.6 Los complementos salariales no ligados al puesto de trabajo podrán compensar y absorber las subidas salariales anuales establecidas por el convenio.

#### Artículo 12. *Incrementos salariales.*

La tabla salarial que figura en este Convenio es de aplicación hasta el 31 de diciembre de 2009.

Para cada año se incrementará la tabla con el IPC real del año anterior.

Dichos incrementos se aplicarán desde el 1 de enero del año correspondiente.

Sal. anual 2009	Sal. mensual 2009 (x14 pagas)
16.779,27	1.198,52
15.562,82	1.111,63
13.735,47	981,12
12.054,58	861,04
10.375,76	741,13
9.377,89	669,85
8.743,00	624,50

#### Artículo 13. *Garantías ad personam.*

Las retribuciones pactadas en el presente convenio son de mínimos, respetándose aquellas que por acuerdo individual entre empresa y trabajador sobrepasen estos valores, salvo complementos ligados al puesto de trabajo.

#### Artículo 14. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este convenio compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor de cualquier naturaleza y origen. Los aumentos retributivos que se produzcan en el futuro por disposición legal de atribución general solo podrán afectar a las disposiciones aquí pactadas cuando consideradas en cómputo anual superen a las previstas en este convenio, en caso contrario serán compensadas y absorbidas.

#### Artículo 15. *Dietas y gastos de locomoción.*

Las dietas y gastos de locomoción son conceptos extra salariales que tienen como finalidad el resarcimiento o compensación por los gastos de manutención o desplazamientos y cuyas cuantías se establecerán en atención de cada circunstancia personal.

En el caso de los gastos de manutención o de locomoción por utilización de transporte privado, el trabajador, previo acuerdo con la empresa, no vendrá obligado a presentar justificantes hasta el límite de las cantidades que la legislación vigente en cada momento considere exentas de cotización y tributación, siempre y cuando se justifique suficientemente el desplazamiento.

En caso contrario, así como para los gastos de estancia o de locomoción por utilización de transporte público, el trabajador vendrá obligado a presentar los correspondientes justificantes de gastos, siendo imprescindibles la presentación de los mismos para que la empresa abone dichos importes.

## Artículo 16. *Indemnizaciones y suplidos.*

Son las cantidades percibidas por el trabajador por, adquisición y mantenimiento de prendas de trabajo, distancia a los centros de trabajo y cualesquiera otros de igual o similar naturaleza. Su cuantía se establecerá individualmente, atendiendo a cada circunstancia y previa consulta con los representantes de los trabajadores.

## Artículo 17. *Otros conceptos económicos extrasalariales.*

La empresa podrá establecer premios anuales que se concederán individualmente, en atención a criterios de valoración de los trabajadores. La concesión de uno de estos premios no supondrá en ningún caso derecho adquirido para periodos sucesivos.

También podrá conceder individualmente otros conceptos económicos extrasalariales tales como plus de transporte, quebranto de moneda, mantenimiento de útiles y herramientas, limpieza y mantenimiento de ropa de trabajo, etc.

## Artículo 18. *Tiempo de trabajo.*

Las horas de trabajo anuales ordinarias y efectivas son 1800, que podrán distribuirse según necesidades de la empresa, siempre que se cumplan las siguientes garantías:

18.1 La jornada semanal será como máximo de 40 horas, en cinco o seis días según las necesidades concretas

18.2 Sin embargo, previa consulta a los representantes sindicales, la empresa podrá establecer un reparto desigual de la jornada, siempre que en su período de más actividad no exceda de 9 horas diarias ni se extienda por espacio de más de 4 meses.

18.3 En las jornadas continuadas de más de 6 horas de duración, se establecerá un descanso de al menos 15 minutos en mitad de la jornada.

## Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria prevista en el artículo 12 del presente convenio, en su cómputo anual.

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

Las horas que deban compensarse por descanso se disfrutarán en los tres meses siguientes a su realización.

Para el supuesto de retribución de las horas extraordinarias en metálico, éstas se abonarán en la cuantía que de común acuerdo se fije con el trabajador, que en cualquier caso no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. Deberán abonarse en la nómina del mes en que se hubieran realizado

## Artículo 20. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales anuales que podrán ser fraccionados, por necesidades del trabajo, en dos periodos. En la medida de lo posible la empresa procurará asegurar que la mitad del período vacacional se disfrute en los meses de verano, considerando como tales el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Si el trabajador al causar baja hubiera disfrutado más días de vacaciones que los que hubiera devengado se le descontarán de la liquidación el importe correspondiente a los días disfrutados en exceso.

## Artículo 21. *Licencias retribuidas.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales por el nacimiento de hijo o adopción. En caso de nacimiento o adopción múltiple tres días naturales.

c) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.

d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

h) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

i) Un día al año para asuntos personales, sin necesidad de justificación, pero con preaviso a la empresa con cinco días de antelación, y siempre y cuando no coincidan en el mismo día más de una persona del mismo centro de trabajo, respetándose para ello el orden de solicitud del permiso.

Los días de las licencias comenzarán a computar desde aquel en que se haya producido el hecho causante de hora a hora.

## Artículo 22. *Festividades.*

A todos los efectos se considerará día festivo el que lo sea en cada momento en la localidad en que el trabajador esté físicamente desempeñando su actividad.

## Artículo 23. *Graduación de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
2. La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
3. Falta de aseo y limpieza personal.
4. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
5. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.
6. Pequeños descuidos en la conservación del material.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
8. Falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.
9. Incumplimientos leves en materia de prevención de riesgos laborales cuando no tengan como consecuencia un accidente laboral.

Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad al trabajo en un período de tres meses, sin causa justificada.
2. Faltar al trabajo sin justificación entre una y dos veces al mes.

3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. La negligencia o imprudencias graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
6. Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros y superiores.
7. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la en beneficio propio.
10. Fumar en el centro en el que el trabajador efectivamente preste sus servicios.
11. La reincidencia en cualquier falta leve en un período de dos meses.
12. El estado de embriaguez no habitual que afecte al desempeño del trabajo o habitual aunque no afecte al desempeño del trabajo.
- La inasistencia a cursos de prevención de riesgos laborales en horario de trabajo.
13. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja o el justificante de asistencia al médico en las 24 horas siguientes a que se produzca y los partes de confirmación de la baja en los 3 días siguientes a su expedición.
14. La inobservancia grave del cumplimiento de las medidas en Prevención de Riesgos Laborales. En todo caso la no utilización de los Equipos de Protección Individuales.

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

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin justificación o una o dos veces al mes durante más de un mes.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.
4. El hurto, el robo y la apropiación indebida, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.
5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa, de forma dolosa.
7. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o en la imagen de la empresa.
8. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puede derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
9. La competencia desleal.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
11. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa.
12. El abuso grave de autoridad para con los subordinados.
13. La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
15. Haber recaído sobre el trabajador sentencia en firme de los Tribunales de Justicia competentes, por delitos o faltas de robo, hurto, estafa, malversación cometidas fuera de la empresa, que pueda motivar desconfianza hacia su autor.
16. La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños a la empresa.
17. La falsificación de los partes de trabajo.



18. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración de contenido sexista, racista o xenófobo.
19. La reincidencia en la comisión de falta grave en un período de tres meses.
20. El acoso sexual en el trabajo.
21. Fumar en el centro en el que el trabajador preste efectivamente sus servicios cuando pueda ocasionar un riesgo en materia de prevención de riesgos.

#### Artículo 24. Sanciones.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido disciplinario.

#### Artículo 25. Suspensión del contrato de trabajo.

1. Retirada del permiso de conducir.

En el supuesto de que un trabajador que precise del permiso de conducir para el desempeño de su trabajo fuese suspendido de su uso:

En primer lugar disfrutará de sus vacaciones anuales correspondientes que hubiera devengado.

Si finalizadas éstas, continua en la misma situación se procederá a suspender su contrato de trabajo hasta un máximo de 90 días.

2. En el caso de que la empresa cliente donde el trabajador desarrolle sus tareas cierre temporalmente durante determinados períodos en el año se suspenderá el contrato del trabajador mientras dure tal situación.

3. En el caso en que se produzca una reducción de la producción relacionada con el servicio prestado por Mantelnor a su cliente por causas externas ajenas a Mantelnor, se podrá suspender temporalmente el contrato siempre y cuando dicha medida esté aprobada por la representación de los trabajadores.

En cualquiera de los dos supuestos anteriores el trabajador podrá optar alternativamente a la suspensión por el disfrute de vacaciones devengadas hasta la fecha. Si los días de vacaciones devengadas fueran inferiores al período de suspensión, se iniciará ésta automáticamente después del período de vacaciones.

#### Artículo 26. Extinción del contrato a instancia del trabajador.

Los trabajadores que deseen resolver voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de la empresa con la antelación mínima de 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preaviso en los términos anteriormente descritos por parte del personal facultará a la empresa a descontar de la liquidación que proceda el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

#### Artículo 27. Finalización paulatina del contrato por obra.

En el caso de que una obra o servicio vaya finalizando paulatinamente se podrán establecer los criterios en virtud de los cuales, los trabajadores que tengan por objeto la realización de la obra en cuestión, irán finalizando la relación laboral con la empresa. Los criterios se determinarán por la empresa y serán comunicados a la representación de los trabajadores, los cuales, en caso de no estar de acuerdo con los mismo podrán manifestar su discrepancia.

En caso de manifiesta discrepancia se abrirá una negociación en las siguientes 48 horas desde la comunicación, en la que se tratará de negociar los criterios de finalización.

Los criterios que se determinen no podrán, en ningún caso, suponer discriminación alguna relativa a los derechos fundamentales de las personas.

#### Artículo 28. *Igualdad. Protocolo contra el acoso.*

Con el fin de evitar y sancionar cualquier conducta que pudiera constituir acoso laboral o sexual, la empresa establece las siguientes formas de comunicación: vía correo ordinario a la A/ATT del Dpto. Jurídico de Mantelnor, en la Dirección de A Coruña en C/ Curros Enríquez nº 43, bajo C.P. 15003, indicando en el sobre «CONFIDENCIAL». En el escrito se detallará la identidad del presunto acosado y del presunto acosador, así como los hechos y fechas en que se concrete la conducta de acoso.

El departamento jurídico iniciará una investigación de los hechos y elaborará un informe del resultado de dicha investigación, poniéndolo en conocimiento de la Dirección de la empresa y de la representación de los trabajadores. En base a ese informe la Dirección de la Empresa, en su caso, tomará las medidas que considere oportunas y necesarias.

En todo caso el trabajador afectado podrá tomar las medidas judiciales que considere oportunas.

#### Artículo 29. *Jubilación forzosa.*

Se establece como medida de fomento del empleo la extinción de la relación laboral por jubilación forzosa de los trabajadores o trabajadoras que al cumplir los sesenta y cinco años de edad reúnan todos los requisitos para resultar beneficiarios de la pensión de jubilación del sistema público de la Seguridad Social. En consecuencia, cumplidos los 65 años, el trabajador causará baja en la plantilla de la empresa, salvo que no reúna el tiempo mínimo de carencia para causar derecho a la pensión de jubilación, en cuyo caso podrá continuar trabajando el tiempo indispensable para ello. Esta medida se vincula a objetivos coherentes con la política de empleo en el sector de manera que la vacante que provoca la jubilación forzosa ha de ser cubierta mediante la contratación de nuevo trabajador o trabajadora o por la transformación de contrato temporal en indefinido.

#### Artículo 30. *Cláusula de arbitraje.*

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan someterse voluntariamente a las disposiciones contenidas en el Acuerdo Gallego sobre procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos de Trabajo (AGA) en los propios términos en que están formuladas.

#### Artículo 31. *Comisión paritaria.*

En los supuestos de dudas sobre la interpretación del presente texto del Convenio, será necesaria la previa intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, integrada por dos representantes de cada una de las partes, que podrán hacerse acompañar de un asesor de cada parte. En caso de no llegarse a acuerdo se recurrirá al arbitraje previsto en el artículo anterior.

Se fija como sede de la Comisión paritaria el domicilio social de la Empresa.

Se constituye una Comisión cuya función serán las siguientes interpretar la totalidad de los artículos de este convenio.

Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones.

La parte convocante está obligada a comunicarlo a todos los componentes mediante carta certificada con acuse de recibo en un plazo de 72 horas antes de la convocatoria.

Para que la reunión sea válida tiene que contar con la asistencia de dos representantes de la empresa y cualquier representante social firmante en este convenio, habiendo sido debidamente convocadas.

Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría de votos.