

2. La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores. En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

3. El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo o a las que a tal fin se hubieran establecido en convenio colectivo.

5. En caso de que la movilidad funcional tuviera su causa en la sustitución de un trabajador/a con reserva de puesto de trabajo, el empresario, antes de la finalización de los plazos previstos en el apartado 2. podrá ofrecer al trabajador/a que sustituya a aquél en sus funciones la posibilidad de mantener voluntariamente la prestación de servicios del nivel superior, con el salario del mismo, pero sin que se produzcan en ningún momento los efectos de consolidación salarial.

#### Art. 11. Uniformidad.

La empresa estará obligada a la entrega de la ropa de trabajo necesaria y de los uniformes cuando aquélla así lo exija para la prestación de servicios:

a) Personal de equipo: La empresa proporcionará al personal dos uniformes en el momento del inicio de la relación laboral, compuestos de camisa, pantalón, cinturón y gorro, o el que se fije en cada momento, los cuales quedarán en depósito del empleado con la obligación de conservarlos en buen estado, utilizarlos únicamente durante la jornada laboral, y devolverlos completos, en su caso, a la empresa a la finalización de su contrato. Adicionalmente, la empresa proveerá al personal con 1 par de zapatos de trabajo cada 2 años.

b) Personal de gerencia: Tendrá dos uniformes compuestos por camisa, pantalón o falda, y corbata o lazo, chaqueta o jersey que en cada momento designe la empresa, los cuales quedarán en depósito del empleado con la obligación de conservarlos en buen estado, utilizarlos únicamente durante la jornada laboral, y devolverlos completos, en su caso, a la empresa a la finalización de su contrato. Adicionalmente, la empresa proveerá 1 par de zapatos de trabajo cada 2 años.

### CAPÍTULO III – TIEMPO DE TRABAJO Y DESCANSOS

#### Art. 12. Jornada laboral.

La jornada laboral, tendrá una duración máxima de 1.826 horas de trabajo efectivo.

En todos los Centros de Trabajo el descanso semanal será de 2 días ininterrumpidos.

Se entiende por jornada el tiempo de trabajo efectivo del empleado durante su permanencia en el local de trabajo, o fuera de él en el caso de que se encuentre realizando actividades encomendadas por la empresa.

La jornada ordinaria se establece en cómputo anual. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y aquellas que lo son a tiempo completo será de 1.826 horas anuales. No obstante, se considerarán también como de trabajo efectivo los tiempos de descanso que en la actualidad se vienen disfrutando en las jornadas diarias y que son los siguientes:

- Jornadas inferiores a 5 horas : ningún descanso retribuido.
- Jornadas de 5 a 8 horas continuas diarias: 30 minutos de descanso retribuido.
- Jornadas de 4 a 8 horas discontinuas diarias: ningún descanso retribuido salvo que uno de los turnos sea de 5 o más horas.