

CONVENIO COLECTIVO DE PLURALIDAD DE EMPRESAS VINCULADAS POR RAZONES ORGANIZATIVAS: ADECCO OUTSOURCING S.A.U. Y ATLAS SERVICIOS EMPRESARIALES S.A.U.

PREÁMBULO

Las partes firmantes del presente convenio coinciden en la necesidad de regular las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas de subcontratación o externalización de servicios, entendiendo que la negociación colectiva es fundamental para alcanzar este objetivo y apostando por coordinar conjuntamente cuantas acciones sean necesarias para conseguir una mejor regulación normativa y convencional.

Igualmente, acuerdan adoptar el convenio sectorial como referencia a la hora de regular las condiciones de trabajo en aquellas actividades que tienen un marco convencional sectorial de aplicación, sin perjuicio de garantizar unas condiciones adecuadas para aquellos trabajadores sin convenio sectorial de referencia y de procurar el desarrollo de la negociación colectiva sectorial allá donde no exista, comprometiéndose asimismo y en cualquier caso a no establecer en la negociación colectiva de convenios de ámbito inferior al sectorial en los que formen parte - ya sean de pluralidad o grupo de empresas, de empresa, de centro de trabajo o cualesquiera otros -, condiciones laborales inferiores a las pactadas en el presente Convenio colectivo.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Objeto.

El presente convenio colectivo será de aplicación a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas, y que son concretamente:

- ADECCO OUTSOURCING S.A.U.
- ATLAS SERVICIOS EMPRESARIALES S.A.U.

El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo entre las empresas citadas y los trabajadores de las mismas. Por tanto, se entienden incluidas las actividades corporativas de las empresas Adecco Outsourcing s.a.u. y Atlas Servicios Empresariales s.a.u. y las actividades desarrolladas para terceros.

Artículo 2. Ámbito personal.

El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores/as de Adecco Outsourcing s.a.u. y Atlas Servicios Empresariales s.a.u. (en adelante, indistintamente, la empresa o las empresas).

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, quedan expresamente excluidos los acogidos a lo dispuesto en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, que regula la relación laboral especial del personal de alta dirección y/o aquellos trabajadores que ejercitan poderes inherentes a la titularidad jurídica de la Empresa, y relativos a los objetivos generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad sólo limitadas por los criterios e instrucciones

directas emanadas de la persona o de los órganos superiores de gobiernos y administración de la Entidad que respectivamente ocupe aquella titularidad.

Las personas que sean subrogadas por las empresas se integrarán en el presente convenio aun cuando se le reconozcan como derechos adquiridos o condición más beneficiosa unas retribuciones anuales superiores y el mantenimiento de su fecha de antigüedad de origen, sin perjuicio de demás condiciones o efectos que pudieran derivar del acuerdo por el cual se subrogan o las garantías legales que al menos temporalmente la legislación les otorga.

Artículo 3. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo afecta a cuantos centros y lugares de trabajo tienen establecidos las empresas en el territorio español.

En razón de ello, y por afectar a centros situados en distintas Comunidades Autónomas, el presente convenio es definido como de ámbito estatal.

Artículo 4. Ámbito temporal, prórroga y denuncia.

La duración del presente convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2019, salvo disposición expresa en el texto del mismo.

Su entrada en vigor será con efectos 1 de enero de 2016 independientemente del día de su firma.

Por tanto, e independientemente de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», sus efectos se retrotraen al día 1 de enero de 2016, excepción hecha de aquellos puntos del texto articulado que definan una vigencia distinta a la general por razón de la materia específica que se trate.

Cualquier parte con legitimidad podrá proceder a su denuncia con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su finalización, para lo cual deberán dirigir un escrito a las otras partes y proceder a su registro oficial.

En caso de no existir escrito de denuncia por ninguna parte legitimada en el plazo establecido, el convenio colectivo se considerará prorrogado de año en año.

Para el supuesto de que el convenio colectivo sea denunciado de conformidad con el procedimiento establecido en el presente artículo, el convenio se considerará prorrogado y en vigor hasta que se firme uno nuevo que lo sustituya. Definitivamente el convenio decaerá transcurridos dos años desde la finalización de la vigencia inicialmente pactada y en ultra-actividad, si no se llegara a firmar un nuevo convenio.

Artículo 5. Plazos de negociación del convenio colectivo.

Una vez denunciado el convenio colectivo, por cualquiera de las partes, se deberá proceder a constituir la Comisión Negociadora, en el plazo máximo de treinta (30) días naturales.

Constituida la Comisión Negociadora del convenio colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo anterior, el plazo inicial máximo que deberán durar las negociaciones será de doce (12) meses.

En el supuesto de que finalice el plazo establecido sin que se haya firmado un acuerdo, ambas partes quedarán obligadas a someterse a un procedimiento de mediación de los establecidos en el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).

Para el caso de que el proceso de mediación finalizase sin acuerdo, la negociación continuará hasta que se alcance un nuevo acuerdo de convenio o hasta el decaimiento del mismo, salvo que las partes acepten voluntariamente someterse a un arbitraje vinculante que finalice el proceso de negociación. En caso de optar por el arbitraje, el mismo se producirá en el SIMA.

Artículo 6. Estructura de la negociación colectiva en la empresa y sistema de convergencia sectorial.

1. A través del presente artículo y de otros apartados de este convenio se regula un específico sistema de convergencia sectorial que recoge la voluntad de la partes negociadoras de equiparar en el tiempo las condiciones salariales de los trabajadores de la empresa conforme a las establecidas en los convenios sectoriales que, por razón de la actividad que ésta desarrolla, deben considerarse de aplicación.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, será de aplicación prioritaria en todos los casos la regulación establecida en el presente convenio en las siguientes materias: el abono o compensación de horas extraordinarias, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, la planificación anual de las vacaciones, la adaptación del sistema de clasificación profesional, la adaptación de las modalidades de contratación y las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

Por tanto, salvo por lo que se refiere en el párrafo primero en cuanto a la equiparación en el tiempo de las condiciones salariales y lo estipulado en el párrafo segundo respecto de las materias relacionadas en el mismo, deberá respetarse en cualquier caso la jornada sectorial y las condiciones de trabajo establecidas en los mencionados convenios sectoriales.

2. A los efectos de poder determinar el convenio colectivo de referencia cuyas condiciones proceda aplicar, la Comisión Paritaria aplicará los siguientes criterios:

a).- Si la actividad a realizar tiene un carácter transversal y ésta se regula específicamente por un convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, autonómico o provincial, será éste el convenio colectivo que se tome como referencia de aplicación.

Se entenderá que son actividades o servicios transversales aquellos que se pueden desarrollar en diferentes industrias o sectores, con identidad suficiente y con independencia del proceso productivo o actividad principales de la empresa contratante (v.gr: limpieza, contact-center, azafatas, reposición, servicios administrativos, logística integral en industrias no logísticas, servicios informáticos, etc.)

b).- Cuando no exista un convenio colectivo sectorial específico de dicha actividad transversal y el servicio o actividad a realizar forme parte del proceso productivo o actividad principales de

una determinada industria en la que la empresa contratante desarrolla su actividad (v.gr.: siderometalurgia, logística, alimentación, cárnicas, agrícola, hostelería, turismo y restauración etc.), se tomará como convenio colectivo de referencia el convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, autonómico o provincial de dicha industria o actividad principal.

c).- Para el caso de que la actividad a realizar no se encuentre en ninguno de los supuestos anteriores; es decir, cuando la actividad a realizar no esté regulada específicamente por un convenio colectivo sectorial de actividad de naturaleza transversal ni forme parte del proceso productivo o actividad principales de una determinada industria o sector en los que la empresa contratante desarrolla su actividad, se aplicarán en su integridad las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo (v.gr.: servicios auxiliares de controles de acceso, conserjería, etc.).

3. La determinación del convenio colectivo sectorial de referencia cuyas condiciones, en su caso, proceda aplicar, así como el calendario y condiciones de convergencia será competencia de la Comisión Paritaria regulada en el art. 51 y de la Comisión Negociadora, en los términos que se recogen en este convenio. Para el cumplimiento de esta competencia se partirá del cuadro incorporado al presente convenio en el anexo I que sectorializa los centros y lugares de trabajo que existen en la actualidad, y que será facilitado por las empresas firmantes del presente convenio colectivo en el plazo máximo de 6 meses desde la fecha de su firma.

4. Una vez recibido el cuadro anexo establecido en el párrafo anterior, la Comisión Paritaria clarificará el encuadre sectorial de las actividades o servicios desarrollados por las empresas, mediante acuerdo adoptado al efecto.

La convergencia culminará a más tardar y en todos los centros y lugares de trabajo como máximo durante la vigencia del convenio, permitiendo distintas velocidades y atendiendo a distintas realidades.

El acuerdo de convergencia contendrá en todo caso las condiciones de aplicación y establecimiento del complemento de convergencia sectorial regulado en el artículo 29 g) y la fórmula de adecuación a la jornada sectorial según lo dispuesto en el artículo 34.1 de este convenio.

5. El acuerdo de convergencia adoptado por la Comisión Paritaria se elevará a la Comisión Negociadora para su ratificación y se notificará a la representación legal de los trabajadores, si la hubiere, de los centros de trabajo afectados para su seguimiento y control.

6. En el primer trimestre de cada año de vigencia del presente convenio, las empresas actualizarán la información contenida en el cuadro incorporado al presente convenio en el anexo I que sectorializa los centros y lugares de trabajo.

En estos casos, la Comisión Paritaria seguirá el mismo procedimiento establecido en los apartados 4 y 5 del presente artículo.

7. No obstante lo anterior, en el supuesto caso de que se produzca un cambio de actividad justificado y ajustado a la legalidad y por tanto de convenio sectorial de referencia, la empresa informará en el menor tiempo posible a la Comisión Paritaria para que proceda a adaptar la convergencia a la nueva actividad.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su conjunto y en cómputo anual.

La nulidad de alguna de sus cláusulas declarada por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social obligará a las partes negociadoras a la revisión íntegra de su contenido si alguna de ellas así lo requiere expresamente a la otra en el plazo máximo de un mes a partir de la fecha de notificación de la declaración de nulidad. En el supuesto de que las partes no se reúnan, o en tanto no exista acuerdo expreso que legalmente lo sustituya, seguirán vigentes todas las cláusulas del convenio, tanto normativas como obligacionales, que no estén afectadas directamente por la declaración de nulidad.

Artículo 8.- Concurrencia.

No obstante la obligada aplicación de las condiciones de trabajo de los convenios colectivos sectoriales de referencia en los términos previstos en este convenio, durante su vigencia el presente convenio colectivo no se verá afectado por lo dispuesto en ningún otro convenio, cualquiera que sea su ámbito.

Artículo 9.- Compensación y absorción.

Las condiciones que se establecen en este convenio, valoradas en su conjunto y en cómputo anual, son compensables con las mejoras de cualquier tipo que viniera satisfaciendo anteriormente la empresa, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la empresa o por cualquier otra causa.

Dichas condiciones también serán absorbibles, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por los aumentos que en el futuro pudieran establecerse en virtud de preceptos legales, convenios colectivos, contratos individuales de trabajo y por cualesquiera otras causas, con la única excepción de aquellos conceptos que expresamente fuesen excluidos de absorción en el texto del presente convenio.

Las disposiciones legales futuras que pudieran suponer un cambio económico en todos o en algunos de los conceptos pactados en el presente convenio o supusieran la creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica cuando, considerados en su totalidad y en cómputo anual, superen a los establecidos en este convenio o los que vinieren percibiendo los trabajadores, debiéndose entender, en caso contrario, absorbidos por las condiciones pactadas en el mismo si así legalmente procede.

Artículo 10. Condición más beneficiosa.

Todas las condiciones establecidas en este convenio tienen la consideración de mínimas por lo que se respetarán a título individual cualesquiera otras que supongan una condición más beneficiosa y de las que vengán disfrutando los trabajadores por cualquier título o concepto,

consideradas en su conjunto y cómputo anual respecto a los conceptos cuantificables, siendo aplicable, en cualquier caso, la compensación y absorción establecidas en el artículo anterior.

Sin perjuicio del respeto de los derechos que pudieran tener consolidados con motivo de las condiciones laborales convencionales o contractuales que se les vinieran aplicando, a los trabajadores que puedan venir subrogados de otras empresas se les aplicará la estructura salarial regulada en el presente convenio en atención al grupo profesional en el que sean encuadrados, considerándose la diferencia que pudiera existir con las anteriores condiciones económicas como un complemento personal.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 11. Dirección y control de la actividad laboral.

1. La organización del trabajo, de conformidad con lo establecido en el presente convenio y en la restante legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa.

Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, los representantes legales de los trabajadores tendrán las competencias reconocidas en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, así como las garantías en los procedimientos de modificación de condiciones y empleo.

Ambas partes manifiestan que la organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en la empresa un nivel adecuado de productividad, rentabilidad, calidad y servicio basado en la óptima utilización de todos los recursos.

En desarrollo de lo dispuesto en los párrafos anteriores, la dirección de la empresa a título enunciativo, que no limitativo, tendrá las siguientes facultades:

- Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo, conforme a la legislación vigente y sus garantías.
- Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional, conforme a la legislación vigente y sus garantías.
- Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos, relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- Cualquier otro necesario para el buen funcionamiento del servicio, conforme a la legislación vigente y sus garantías.
- La movilidad y la redistribución del personal de la empresa, típicas de la actividad, mediante establecimiento de los cambios de lugar de trabajo, que exijan o convengan a la necesidad de la organización de la producción, conforme a la legislación vigente y sus garantías.

2. La empresa podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

En especial, siendo medios y programas informáticos un elemento de trabajo propiedad de la empresa, sólo se utilizarán para desarrollar el trabajo propio del empleado, estando prohibido su uso para otros asuntos ajenos al mismo o a la empresa.

Artículo 12. Derechos y obligaciones de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a un trabajo efectivo de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razón de nacionalidad, identidad sexual, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas del contrato.

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; contribuir a la mejora de la productividad y respetar el deber de confidencialidad y políticas de uso de equipos informáticos y tecnologías. Así mismo, el personal cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que les confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

CAPÍTULO III

Ingresos, contratación y ceses

Artículo 13. Ingresos y contratación.

1. El ingreso de nuevos trabajadores se efectuará conforme a lo establecido en las disposiciones legales vigentes en cada momento, y lo contemplado en el presente convenio colectivo, atendiendo a las necesidades de la empresa.

2. Tipología de Trabajadores de la empresa:

A los efectos del presente convenio se entenderá por:

a) Trabajador o personal de operaciones: Aquel que es contratado específicamente para realizar su actividad en el ámbito de los servicios prestados por la empresa para terceros.

b) Trabajador o personal de oficinas comerciales y de gestión: Aquel que es contratado para realizar sus funciones en el ámbito de las actividades propias de la empresa, en las delegaciones, centros o lugares de trabajo de ésta y que se dedican a la organización y gestión del negocio.

3. Es facultad de la empresa la creación de nuevos puestos de trabajo, así como la definición y el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a

ocupar los mismos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir, siendo necesaria su justificación y la previa información a la representación legal de los trabajadores para su encuadramiento en la clasificación profesional del convenio y sin perjuicio de su sectorialización, en su caso.

La Dirección de la empresa designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes, que hayan de ser cubiertas.

Artículo 14. Modalidades contractuales.

Tanto el personal de operaciones como el de oficinas comerciales y de gestión podrá ser contratado por tiempo indefinido o por duración determinada, mediante cualquiera de las modalidades de contratación previstas en la legislación general, con las especialidades que, en su caso, se señalan en los siguientes artículos.

Artículo 15. Contrato de obra o servicio determinado.

1. De conformidad con lo previsto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores el contrato por obra o servicio determinado tendrá por objeto la realización de obras, o la prestación de servicios determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

2. A tales efectos se entenderá que tienen sustantividad propia todos los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución en el tiempo es en principio de duración incierta y cuyo mantenimiento permanece hasta la finalización o cumplimiento del servicio objeto del contrato.

Artículo 16. Contrato de trabajo en prácticas.

La retribución de los trabajadores en prácticas será del 60 o 75 por 100 del salario base fijado en el presente convenio y de los complementos al mismo, incluidos los derivados de la sectorialización cuando proceda, para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo durante, respectivamente, el primero o el segundo año de vigencia del contrato.

Artículo 17. Contrato para la formación y el aprendizaje.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, teniendo en cuenta para ello el salario base y los complementos al mismo, incluidos los derivados de la sectorialización cuando proceda, que perciba un trabajador a tiempo completo que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

La duración de los contratos de formación y aprendizaje podrán tener una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

Artículo 18. Contrato de trabajo a tiempo parcial.

De acuerdo con el artículo 12.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se entenderá a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un

número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable o de la máxima establecida en el presente convenio colectivo o en el sectorial correspondiente.

El número de horas complementarias factibles de formalizar en aquellos contratos a tiempo parcial de carácter indefinido, conforme lo establecido legalmente, no podrán superar el 35 por 100 de las horas ordinarias objeto del contrato. En todo caso, la suma de las horas ordinarias y de aquéllas complementarias no podrá exceder de la jornada anual máxima indicada en el primer párrafo de este artículo.

Los trabajadores deberán conocer el día y la hora de la realización de las horas complementarias con un preaviso de cuarenta y ocho horas.

Artículo 19. Periodo de prueba.

1. La admisión de personal se sujetará a lo legalmente dispuesto sobre colocación, considerándose como provisional la admisión durante un período de prueba, con independencia de la modalidad contractual utilizada, que no podrá exceder de los tiempos determinados en la escala siguiente:

a) Personal titulado: Seis meses.

b) Resto de trabajadores: Dos meses.

A los efectos del presente artículo, se entiende por personal titulado aquel que sea contratado para un puesto para el que se le exija la posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, que habiliten para el ejercicio profesional.

2. Las sucesivas prórrogas del contrato, si las hubiere, no darán lugar a nuevos períodos de prueba. Del mismo modo será nulo el período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación, siempre y cuando lo hubiera superado.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo.

4. Durante el período de prueba cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin necesidad de preaviso, justificación o causa y sin derecho a indemnización.

5. El trabajador percibirá durante este período la remuneración correspondiente al grupo profesional en que quedó encuadrado al ingresar en la empresa, sin perjuicio de los distintos complementos y en particular el de sectorialización correspondiente a su función y centro o lugar de trabajo.

6. Transcurrido el período de prueba sin denuncia por ninguna de las partes, el trabajador continuará en la empresa de acuerdo con las condiciones estipuladas en su contrato y en este convenio.

Artículo 20. Preaviso de extinción de contrato.

1. El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, con 15 días naturales de antelación en los contratos de duración superior a un año.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

2. El personal que desee causar baja en la empresa deberá comunicarlo por escrito, con una antelación mínima de:

– Grupos I a V: 15 días.

– Grupos VI y VII: 30 días.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a descontar de la liquidación del trabajador un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

Artículo 21. Lugar y centro de trabajo.

A los efectos del presente convenio se considera:

– Centro de Trabajo: La delegación de la empresa desde donde se centralizan organizativa y administrativamente los servicios, siempre que esté dada de alta como tal ante la autoridad laboral.

– Lugar de trabajo: Aquel donde se prestan efectivamente los servicios contratados con terceras empresas. Cuando un trabajador este desarrollando su trabajo en un lugar de trabajo pero adscrito a otro centro, será la sectorialización de la actividad que efectivamente desarrolla la empresa en el lugar de trabajo la que determine sus condiciones.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica.

Artículo 22. Clasificación profesional y nivel profesional.

Los trabajadores que presten sus servicios en las empresas serán clasificados, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

Las actividades consignadas en el presente convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requieren.

Todo empleado está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le asignen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

La clasificación profesional se estructura en la tipología funcional y grupos profesionales establecidos en el siguiente artículo.

Dentro de cada tipología, la adscripción individual de cada trabajador se realizará por grupos profesionales, por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores.

En el caso de concurrencia habitual en un puesto de trabajo de tareas correspondientes a diferentes grupos profesionales, corresponderá la asignación al grupo profesional al que el trabajador haya dedicado más tiempo. Este criterio de clasificación no supondrá que se excluya, en los puestos de trabajo de cada grupo profesional la realización de tareas complementarias, que sean básicas para puestos cualificados en grupos profesionales inferiores. Sin perjuicio de las garantías y forma de proceder correspondientes a la polivalencia funcional y la repercusión en las retribuciones en su caso.

Factores para la clasificación y encuadramiento profesional:

Los factores que incluyen en la calificación profesional de los trabajadores incluidos en el ámbito de este convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, son los siguientes:

a) Conocimientos: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimientos y experiencias adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de seguimiento a normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones.

c) Autonomía: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de dependencia jerárquica en el desempeño de las tareas y funciones que se desarrollen.

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

e) Mando: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

Sin perjuicio del caso en que corresponda una equiparación profesional cuando se aplique la referencia y adscripción sectorial.

Artículo 23. Sistema de Clasificación: Tipología Funcional y Grupos Profesionales.

1.º Sistema de clasificación.

Todos los trabajadores afectados por este convenio serán adscritos a una determinada tipología funcional y a un grupo profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

El desempeño de las funciones que conlleva su clasificación organizativa constituye contenido primario de la relación contractual laboral, debiendo ocupar cualquier nivel de la misma, y recibiendo por parte de la empresa la formación adecuada al nuevo puesto y respetándose los procedimientos de información y adaptación que se especifican en este convenio.

2.º Tipología funcional.

I. Personal de Oficinas Comerciales y de Gestión.

Grupo Profesional 1. Auxiliares.

Auxiliar Administrativo.

Puestos que desempeñan tareas administrativas que no requieren una cualificación ni experiencia especializada más allá de la genérica administrativa.

Auxiliar de oficina.

Puestos que desempeñan tareas de apoyo que no requieren una cualificación ni experiencia especializada.

Grupo Profesional 2. Administrativos Especialistas.

Responsable de gestión.

Puesto adscrito a una delegación o unidad de negocio que engloba funciones de índole de atención, información y seguimiento de los trabajadores y candidatos así como de soporte administrativo en la delegación o unidad de negocio.

Administrativo especialista.

Puestos que desempeñan tareas administrativas especializadas.

Grupo Profesional 3. Técnicos.

Responsable de Selección.

Experto en reclutamiento, selección de personal y responsable de la prestación de dichos servicios a clientes y candidatos, adscrito a una delegación o unidad de negocio.

Assistant/Secretaria y Secretario de Departamento.

Puestos de asistente personal o a departamentos que prestan apoyo administrativo general y/o técnico en tareas básicas del departamento o unidad a la que se adscriben.

Técnico.

Puestos que requieren conocimientos técnicos aplicables a cualquier área funcional o de conocimientos, estando su trabajo y estrechamente supervisado, como mínimo, por técnicos medios adscritos al grupo 4 de responsabilidad.

A título meramente enunciativo, se incluyen dentro de este grupo, los puestos de Técnico Comercial, Técnico PRL, Técnico IT, Técnico RRHH, Técnico área administrativa y financiera, Técnico Jurídico.

Grupo Profesional 4. Coordinadores, Consultores y Técnicos Medios.

Coordinador de Servicios.

Puesto vinculado a una delegación o unidad de negocio con funciones tanto de selección para el personal adscrito al servicio como de coordinación y seguimiento del mismo caracterizado por una elevada complejidad por volumen, organización de turnos y coberturas, etc.

Responsable Comercial/Consultor Comercial.

Puestos con responsabilidad de desarrollo comercial adscritos a una unidad de negocio/delegación y reportando al responsable de la misma.

Lo que define el puesto es el foco en la actividad comercial requiriendo supervisión en el área técnica, de gestión y dirección.

Consultor.

Puestos con responsabilidad de desarrollo técnico y comercial adscritos a una unidad de negocio/delegación y reportando al responsable de la misma. Lo que define el puesto es el foco en la actividad técnica y comercial requiriendo supervisión en el área de gestión y dirección.

Técnico Medio.

Puestos que requieren conocimientos técnicos medios aplicables a cualquier área funcional o de conocimientos, estando su trabajo y decisiones supervisadas, como mínimo, por técnicos superiores o responsables de departamento adscritos al grupo previo de responsabilidad.

A título meramente enunciativo, se incluyen dentro de este grupo los puestos de: Técnico Medio RRHH, Técnico Medio administrativo/financiero, Técnico Medio área comercial, Técnico Medio de Formación, Técnico Medio IT, Técnico Medio Jurídico/PRL.

Grupo Profesional 5. Managers y Técnicos Superiores.

Director Delegación.

Director de una unidad de negocio con funciones comerciales, de desarrollo, de servicio, gestión económico-Financiera... contando con un equipo a su cargo y con la responsabilidad de implementar las políticas del grupo y aplicar el marco normativo en su ámbito de responsabilidad.

Gerente Comercial/Servicio.

Con un ámbito geográfico superior a una unidad de negocio/delegación, los gerentes de servicio ofrecen apoyo en su área de actividad a Delegados (gerente comercial) o Coordinadores de servicio (gerentes de servicio). Los gerentes de servicio son soportes de servicio a los coordinadores de servicio sobre los que tienen una responsabilidad funcional.

Técnico Superior.

Puestos que requieren conocimientos técnicos superiores aplicables a cualquier área funcional o de conocimientos, cierta experiencia profesional y capacidad de trabajo y toma de decisiones autónomas en el ejercicio de sus funciones.

A título meramente enunciativo, se incluyen dentro de este grupo los puestos de: Técnico Senior RRHH, Técnico Senior administrativo/financiero, Técnico Senior área comercial, Técnico Senior de Formación, Técnico Senior IT, Técnico Senior Jurídico/PRL.

Grupo Profesional 6. Mandos Intermedios.

Gerentes de Desarrollo de Negocio.

Responsable del sector/cuentas estratégicas con responsabilidad en la expansión y desarrollo de todas las líneas de servicio de la compañía en dichos sectores/cuentas.

Se asume tanto el desarrollo comercial y de negocio como la participación en el diseño de la propuesta de valor especializada (en colaboración con el departamento de servicio) así como la colaboración matricial con las Divisiones/Líneas de negocio de las unidades responsables de la prestación del servicio especializado en base a los estándares de calidad comprometidos.

Adjuntos Línea de Negocio.

Responsables de un área funcional (comercial, servicio, financiera,...) o técnica que, reportando a un Director de División/Línea de negocio supervisa y dirige funcionalmente a personal adscrito a delegaciones/unidades de negocio.

Director Zona.

Responsable de una zona geográfica determinada de la supervisión de varias unidades, con un foco claro en el desarrollo comercial y de crecimiento en todos los servicios del portfolio de la compañía.

Actúa como apoyo y soporte a la División/Línea de negocio en la implementación y seguimiento de los planes de acción establecidos.

Jefe Departamento/Responsable de área.

Jefes de un área técnica adscrita bajo la dirección de un director de departamento y con equipos especialistas a su cargo (dirección especializada).

Responsables de un área funcional o técnica implicados directamente en la ejecución de las tareas (ejecución especializada)

Grupo Profesional 7. Personal Directivo.

Director Nacional.

Máximo responsable de la compañía, incluyendo todas las áreas funcionales y operativas.

Director de División/Línea de Negocio.

Dirección de operaciones de varios negocios en una zona geográfica determinada o de una línea de negocio a nivel nacional o en un ámbito geográfico extenso.

Implica dirección operacional de desarrollo de negocio a través de una red numerosa de delegaciones/unidades sobre las que ostenta la dirección y responsabilidad de todas las áreas de la compañía, así como de la implementación de las políticas y estrategias del grupo.

Director Funcional.

Dirección de un área funcional o técnica adscrita a las operaciones y con responsabilidades en Divisiones o líneas de negocio.

II. Personal de Operaciones.

Grupo Profesional 1:

Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones claramente establecidas con alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ocasionalmente de un período de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a graduación escolar o Certificado de Escolaridad o similar.

En este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

Grupo Profesional 2:

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 período breve de adaptación.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Graduado Escolar o Formación Profesional de primer grado.

En este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

Grupo Profesional 3:

Criterios generales: Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Educación General Básica o Formación Profesional de primer grado, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

Grupo Profesional 4:

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 las mismas, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

Grupo Profesional 5:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de segundo grado, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo, así como titulados universitarios sin experiencia.

En este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

Grupo Profesional 6:

Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas, pero homogéneas, que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

En este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

Grupo Profesional 7:

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.

Se incluyen en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de personal de dirección general y/o alta dirección de la empresa, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión, equivalentes a estudios universitarios, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional.

En este grupo profesional se incluirán todas aquellas actividades cuyo contenido consista en funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de actividades realizadas por un conjunto de colaboradores.

Artículo 24. Movilidad funcional.

La movilidad funcional de los trabajadores tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. Movilidad geográfica.

1. La movilidad geográfica de los trabajadores tendrá el régimen legal y las limitaciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores con las siguientes peculiaridades.

2. El trabajador o trabajadores trasladados tendrán derecho a una compensación por todos los conceptos de:

– Gastos de traslado propio y de los familiares a su cargo que convivan y se desplacen con él/ella.

– Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.

3. Dadas las especiales circunstancias en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores de las empresas de servicios, el lugar de ejecución de la actividad laboral vendrá determinado por las facultades de organización de la empresa, así como por las necesidades productivas de la empresa contratante de sus servicios, consignadas en el contrato de arrendamiento de servicios. En su virtud, el personal de la empresa tendrá como lugar de trabajo para la prestación de sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa contratante cuando así lo requiera la naturaleza del servicio contratado, sin que por ello se cause derecho al devengo de dietas cuando no exceda de un radio de 30 kilómetros a contar desde el límite del término municipal correspondiente a lugar habitual de trabajo ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual cuando no exceda de un radio de 60 kilómetros, tomando como referencia el lugar de trabajo anterior.

Artículo 26. – Dietas y kilometraje.

1. Los trabajadores que por necesidad de la empresa, o de los servicios que ésta presta para terceros, tengan que efectuar viajes o desplazamientos percibirán, en concepto de dietas, las cantidades siguientes:

9 euros en caso de efectuar la comida del mediodía fuera de la localidad habitual de su lugar de trabajo. Entendiendo por tal el lugar de trabajo en que presta servicios el trabajador, procediendo en caso de desplazamientos temporales a otros.

20 euros en el supuesto de realización de las dos comidas del día y, en caso de pernoctar fuera del domicilio, el importe de la factura del hotel designado por la empresa.

2. Los trabajadores de oficinas comerciales y gestión que por necesidades de la empresa tengan que efectuar viajes o desplazamientos tendrán derecho además a la compensación de los gastos invertidos en la utilización de medios públicos de transporte para su desplazamiento. Cuando en los desplazamientos el trabajador utilice medios propios de transporte, para lo que se requerirá previo acuerdo con la empresa, devengará en concepto de compensación de gastos por la utilización de su vehículo particular la cantidad de 0,19 euros por kilómetro durante toda la vigencia del presente convenio y con efectos desde su firma.

No procederá la compensación de gastos cuando la empresa proporcione el medio de transporte para acudir al lugar de trabajo.

3. No darán derecho al percibo de dietas los desplazamientos que se encuentren dentro de cualquiera de los siguientes supuestos:

a) Cuando el desplazamiento al lugar de trabajo al que se desplace el trabajador no exceda de 30 kilómetros desde el límite del término municipal correspondiente al lugar habitual de trabajo.

b) Cuando exista uno o más medios de transporte públicos que comuniquen el lugar habitual de trabajo y el lugar de trabajo con una periodicidad mínima de media hora.

c) Cuando se produzca la compensación de los gastos en los que efectivamente haya incurrido el trabajador como consecuencia de viajes y desplazamientos, y cuyo límite no podrá exceder de los límites cuantitativos y condiciones de los párrafos anteriores, no procederá el abono de los importes de dietas y kilometraje contemplados en el presente artículo.

4. Los importes anteriores se podrán modificar al alza cuando, a juicio de la empresa, las circunstancias del trabajo, del lugar de emplazamiento o cuando se den circunstancias excepcionales que recomienden tal incremento.

CAPÍTULO V

Estructura Salarial

Artículo 27. Estructura salarial y conceptos.

1. La retribución de los trabajadores de la empresa estará integrada por:

a) El salario base.

b) Los complementos salariales establecidos en el presente convenio.

c) Los complementos extrasalariales que puedan corresponder.

d) Las gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.

En su caso, las mejoras voluntarias pactadas individualmente o unilateralmente concedidas por el empresario.

2. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente, dentro de los diez días siguientes al mes natural.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

Artículo 28. Salario base.

1.- El salario base es la parte de la retribución abonada a los trabajadores en función de su grupo profesional por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio.

La cuantía del salario base de convenio en cómputo anual (incluidas las dos pagas extraordinarias reguladas en el artículo 30), para el personal de las empresas para los años de vigencia del convenio es la siguiente:

AÑO 2016	
Grupo Profesional	Salario Base Anual (14 Pagas)
1	9.260 €
2	9.631 €
3	10.112 €
4	10.618 €
5	11.255 €
6	12.043 €
7	13.006 €

Para el año 2017, el salario base del año 2016, recogido en las tablas anteriores, se incrementará para cada uno de los Grupos Profesional en los siguientes porcentajes: Grupo 1: 9%., Grupo 2:9%, Grupo 3: 7,9%, Grupo 4: 6,9%, Grupo 5: 5,8%, Grupo 6: 5,8% y Grupo 7: 5,7%; quedando las cuantías como sigue:

AÑO 2017	
Grupo Profesional	Salario Base Anual (14 Pagas)
1	10.093 €
2	10.498 €
3	10.911 €
4	11.351 €
5	11.908 €
6	12.741 €
7	13.747 €

Para el año 2018, el salario base correspondiente al año 2017 se incrementará para cada uno de los Grupos Profesionales en los siguientes porcentajes: Grupo 1: 1,6%, Grupo 2: 1,6%, Grupo 3: 1,6%, Grupo 4: 1,5%, Grupo 5: 1,5%, Grupo 6: 1,5% y Grupo 7: 1,5%; quedando las cuantías como sigue:

AÑO 2018	
Grupo Profesional	Salario Base Anual (14 Pagas)
1	10.254 €
2	10.666 €
3	11.085 €
4	11.521 €
5	12.087 €
6	12.932 €
7	13.953 €

Y para el año 2019, el salario base correspondiente al año 2018 se incrementará para cada uno de los Grupos Profesionales en los siguientes porcentajes: Grupo 1: 2,5%, Grupo 2: 1,9%, Grupo 3: 1,8%, Grupo 4: 1,7%, Grupo 5: 1,7%, Grupo 6: 1,6% y Grupo 7: 1,5%; quedando las cuantías como sigue:

AÑO 2019	
Grupo Profesional	Salario Base Anual (14 Pagas)
1	10.510 €
2	10.869 €
3	11.285 €
4	11.717 €
5	12.292 €
6	13.139 €
7	14.162 €

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base de convenio, sin perjuicio de los complementos que correspondan, también con carácter proporcional o no, dependiendo de su naturaleza, en proporción a la jornada pactada.

2. Sin perjuicio de la aplicación íntegra del presente convenio a todo el personal contratado por la empresa y de las Tablas Salariales recogidas en el apartado anterior, a partir de la fecha de firma del convenio, para el personal de operaciones que sea contratado para trabajar adscrito a servicios a realizar por la empresa con terceros en una actividad desarrollada por la primera que se encuentre regulada expresamente por un convenio sectorial, se le garantizará, como condición mínima, el salario establecido en dicho convenio sectorial de referencia para la categoría, nivel o grupo salarial equiparable, aplicándole la cuantía que corresponda en su

caso, a través del complemento de convergencia sectorial regulado en el artículo 29, letra g), de este convenio.

Se entenderá por salario establecido en el convenio sectorial de referencia, a los efectos de determinar la cuantía del complemento de convergencia cuando proceda su aplicación, la suma del salario base, las pagas extraordinarias y los complementos salariales que vengan establecidos en el convenio sectorial de referencia como fijos, obligatorios y de aplicación generalizada a todos los trabajadores para la categoría profesional que corresponda.

No será de aplicación el complemento de convergencia sectorial en el caso de que las condiciones salariales establecidas en este convenio sean superiores o en el caso de que la actividad desarrollada por las empresas que suscriben este convenio no se encuentre regulada por un convenio sectorial específico de referencia, tal como refiere el supuesto regulado en el artículo 6.2 c) del presente convenio.

3. Durante la vigencia del convenio se procederá a la negociación de las equiparaciones en el seno de la Comisión Paritaria y de la Comisión Negociadora del convenio, según lo previsto en el artículo 6, cuyos acuerdos se aplicarán con los efectos y en las condiciones que en cada caso se disponga, anexándose al presente convenio como modificación parcial del mismo.

No obstante, a efectos de lo previsto en el presente artículo y de poder iniciar a partir de la fecha de firma del convenio el sistema de convergencia regulado en el mismo, la empresa se compromete a presentar en la Comisión Paritaria los estudios de equiparación salarial, con una propuesta de complemento de convergencia sectorial en los casos que corresponda, en el plazo de seis meses desde la firma de este convenio. La Comisión Paritaria analizará la correcta sectorialización de los centros y lugares de trabajo así como elevará propuesta de convergencia a la Comisión Negociadora del convenio que en cada momento corresponda para su negociación y acuerdo. Las actividades de los centros de trabajo que no estén referenciadas a ningún sector mantendrán sus actuales adscripciones a los grupos profesionales y niveles salariales, así como a las condiciones de este convenio. La convergencia de los centros y lugares de trabajo que tengan referencia sectorial deberá estar completada a 31 de diciembre de 2019 definitivamente y como máximo.

4. No obstante lo contemplado en el apartado anterior, en virtud de lo establecido en el artículo 6 de este convenio, la Comisión Negociadora instada por la Comisión Paritaria adoptará los acuerdos para establecer las condiciones y plazos de convergencia.

En estos casos, los mencionados acuerdos establecerán para cada categoría/puesto, nivel o grupo profesional, el nivel salarial de referencia sectorial, previa equiparación a la categoría, nivel o grupo sectorial asimilable, estableciendo en el complemento de convergencia sectorial para cada colectivo afectado el porcentaje de la diferencia que será aplicable para cada año de vigencia del convenio colectivo, con un mínimo del 20% de la diferencia con el sector para el primer año 2017.

La información a contemplar mínimamente en el proceso de convergencia en el seno de la Comisión Negociadora y de la Comisión Paritaria será la que se establece en el anexo I al presente Convenio.

Artículo 29. Complementos salariales.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- a) Puesto de trabajo.
- b) Cantidad o calidad de trabajo.
- c) Plus de trabajo nocturno.
- d) De carácter personal.
- e) Plus de festivos.
- f) Plus de coordinación.
- g) Complemento de convergencia sectorial.

a) Puesto de trabajo.

Se devengará cuando así se acuerde mediante pacto individual o colectivo entre empresa y trabajador, o entre empresa y la representación legal de los trabajadores respectivamente, en virtud de las especiales características del puesto de trabajo asignado. No tendrán carácter personal ni consolidable, por lo que se suprimirá su abono cuando dejen de efectuarse las funciones o desaparezcan las condiciones que dieron lugar a su devengo.

b) Plus de Cantidad o calidad de trabajo.

Se devengarán por razón de una mayor cantidad o de una mejor calidad de trabajo, cuando así se acuerde respecto a un servicio, vayan o no unidos a un sistema de retribución por rendimiento.

Los pactos individuales o colectivos de retribución variable ligados a productividad, rendimiento o resultados, que puedan realizarse entre empresa y trabajadores tendrán la vigencia que se acuerde y no tendrán, en ningún caso, carácter consolidable.

c) Plus por trabajo nocturno.

Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza, o se haya tenido en cuenta para la fijación del salario al ser parte de la jornada ordinaria, los trabajadores que presten jornada nocturna (entre las 22:00 horas y las 6:00 horas) tendrán derecho a percibir un complemento salarial en cuantía equivalente al 20 por 100 del salario base establecido para cada grupo profesional en el artículo 28.1 del presente convenio.

No obstante, en aquellos casos que proceda aplicar el proceso de convergencia a un convenio sectorial de referencia, el plus de trabajo nocturno se aplicará de acuerdo con las condiciones, cuantías y/o porcentajes que se recojan en el convenio sectorial de referencia, sin perjuicio de la posibilidad de su aplicación progresiva acordada por la Comisión Paritaria de acuerdo con lo establecido en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 28 del presente convenio.

d) Plus Personal.

Tales como aplicación de títulos, idiomas o conocimientos especiales, fruto de la garantía personal o cualquier otro de naturaleza análoga que derive de las condiciones personales del trabajador y que no haya sido valorado al ser fijado el salario base.

e) Plus de festividad.

Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad del 25 por 100 de incremento del salario base de las horas que realice en día festivo.

No obstante, en aquellos casos que proceda aplicar el proceso de convergencia a un convenio sectorial de referencia, el plus de festividad se aplicará de acuerdo con las condiciones, cuantías y/o porcentajes que se recojan en el convenio sectorial de referencia, sin perjuicio de la posibilidad de su aplicación progresiva acordada por la Comisión Paritaria de acuerdo con lo establecido en los apartados 2, 3 y 4 del artículo 28 del presente convenio.

No se considera trabajo festivo el realizado por el personal que hubiera sido específicamente contratado para realizar servicios durante dichos festivos o cuando el trabajo en dichos días forme parte de la jornada ordinaria y regular según calendario individual del trabajador.

f) Plus de coordinación.

Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su grupo profesional, desarrolla una labor de concentración o coordinación, distribuyendo el trabajo o indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando anomalías o incidencias a su superior. El importe de este plus se fija en el 10 por 100 del salario base establecido para cada grupo profesional en las tablas salariales recogidas en el artículo 28 del presente convenio.

Este plus se abonará mientras se realicen tales funciones, no abonándose cuando dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes o cuando el trabajador pase a una de las siguientes categorías específicas: Jefe de Equipo o Coordinador.

Por lo indicado, este plus no podrá ser percibido por los Jefes de Equipo ni por los Coordinadores, al estar incluida ya en su retribución de convenio la realización de funciones correspondientes a la coordinación, propias de la categoría profesional.

g) Complemento de convergencia sectorial.

Su cantidad será la que corresponda para garantizar el salario establecido para cada puesto de trabajo, categoría, grupo o nivel profesional en el convenio colectivo sectorial de referencia que, en su caso, le sea de aplicación al trabajador en los supuestos y en los términos recogidos en el artículo 28.2, o la cuantía correspondiente al porcentaje acordado por la Comisión Negociadora instada por la Comisión Paritaria en virtud de lo establecido en los artículos 6 y 28, apartados 3 y 4 de este convenio.

En el supuesto caso de que se produzca un cambio de actividad justificado y ajustado a legalidad y por tanto de convenio sectorial de referencia, la cuantía del complemento de

convergencia sectorial podrá ser suprimida total o parcialmente o incrementada para adaptarla a la nueva actividad. Así mismo este complemento será compensable y absorbible con los incrementos salariales que puedan desprenderse por la aplicación del presente convenio colectivo siempre y cuando se mantenga en todo momento la garantía a la que se refieren los apartados 2 o 3 del citado artículo 28, y sin perjuicio de las actualizaciones que la referencia sectorial establezca para las retribuciones en el convenio sectorial.

A efectos de crear o alcanzar el complemento de convergencia sectorial que pueda corresponder a cada trabajador, las empresas podrán proceder a absorber las cantidades que sean necesarias de cualquier otro concepto salarial y extra salarial percibido en actividad normal y jornada ordinaria, incluidos todos los regulados en el presente artículo y en el artículo 31, con las únicas excepciones del plus de trabajo nocturno y el plus de festivos. Esta reordenación no podrá suponer una merma salarial para los trabajadores afectados.

El complemento de convergencia sectorial será así mismo compensable y absorbible con posibles subidas que puedan establecerse por imperativo legal respecto del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), o cualesquiera otros conceptos que puedan crearse legal o convencionalmente y obliguen a las empresas afectadas por el presente convenio.

Artículo 30. Gratificaciones extraordinarias.

1. Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, en cuantía equivalente al 100 por 100 del salario base de convenio del grupo correspondiente, de acuerdo con las tablas del presente convenio.

2. Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en los meses de julio y diciembre de cada año.

En el caso de trabajadores que hayan ingresado en la empresa en el mismo año, los importes de las mismas serán proporcionales al tiempo de permanencia en la empresa.

3. A criterio de la empresa, el abono de las pagas extraordinarias podrá prorratearse en doce mensualidades.

Artículo 31. Percepciones extrasalariales.

Son retribuciones percibidas por el trabajador, no por el desarrollo de su actividad laboral, sino como compensación de gastos ocasionados por la ejecución del trabajo o para cubrir necesidades o situaciones de inactividad no imputables al trabajador.

Dichas percepciones se regularán en cuanto a sus cotizaciones y retenciones, en su caso, por la legislación vigente en esta materia.

Se podrán establecer las siguientes percepciones extrasalariales:

a) Plus de transporte.

Podrá establecerse, exclusivamente para el personal de operaciones, como compensación a los gastos de desplazamiento y utilización de medios de transporte públicos dentro de la

localidad, así como desde el domicilio a los lugares de trabajo. Su importe máximo se fija en noventa euros mensuales y se abonará en once pagas, salvo pacto individual en contrario.

b) Plus de ropa de trabajo.

Se establece, exclusivamente para el personal de operaciones, como compensación de los gastos que obligatoriamente correrán a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, cinturones y demás prendas que compongan su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización.

c) Plus de quebranto de moneda.

El personal que como consecuencia de su función profesional deba manejar fondos percibirá un plus de quebranto de moneda equivalente a un 3 por 1.000 sobre los fondos en metálico que maneje, con un máximo de 20 euros mensuales.

d) Plus de herramientas de trabajo.

Se establece para los casos de servicios en que sean entregados por la empresa al trabajador para la ejecución del mismo equipos y material de trabajo específicos, como compensación de gastos correspondientes a limpieza y conservación habitual de los mismos. Su importe máximo se fijará en función de las concretas características de las herramientas de trabajo entregadas.

Artículo 32. Criterio de proporcionalidad de las retribuciones.

Todos los conceptos económicos presentes en este convenio serán abonados siempre en proporción a la jornada real del trabajador, siendo los importes expresados los correspondientes a un trabajador a jornada completa, con excepción de aquellos de carácter extrasalarial cuya proporcionalidad no estuviera justificada a la vista de su específica regulación.

Artículo 33. Equipos y material de trabajo.

El trabajador será responsable de los equipos y material de trabajo que le sean entregados por la empresa para la realización de su trabajo. Responderá de los equipos y materiales, de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la empresa o al cliente, en su caso.

Los equipos y material de trabajo no deberán dejarse en ningún caso en el interior de los vehículos sin vigilancia alguna, siendo en estos casos el trabajador al que le son confiados responsable de la pérdida, deterioro por negligencia o causa imputable al mismo o sustracción.

En el supuesto en el que el trabajador no devolviera los equipos y material de trabajo que le hayan sido entregados, o los devolviera en mal estado por causa imputable a su dolo, negligencia o utilización incorrecta, la empresa podrá descontar del recibo de salarios del trabajador el valor correspondiente.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo y vacaciones

Artículo 34. Jornada de trabajo.

1. La jornada máxima anual durante la vigencia del presente convenio será 1.826 horas de trabajo efectivo para los años 2016 y 2017, 1.818 horas para el año 2018 y 1.810 para el año 2019.

No obstante lo anterior, a partir de la fecha de firma del presente convenio, para el personal de operaciones que sea contratado para trabajar adscrito a servicios a realizar por la empresa con terceros en una actividad desarrollada por la primera que se encuentre regulada expresamente por un convenio colectivo sectorial, la jornada anual será la contemplada en el citado convenio sectorial de referencia.

Sin perjuicio de la aplicación con carácter general de lo establecido en los párrafos anteriores de este artículo, la Comisión Paritaria establecerá el procedimiento de adecuación entre la jornada establecida en el presente convenio y la del convenio sectorial, regulando la fórmula de compensación del exceso de jornada, siempre que esta última fuera inferior a la del presente convenio, de conformidad con el procedimiento establecido en el artículo 6.

2. El tiempo de trabajo se computará de modo que, tanto al inicio como al final de la jornada diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo, sin perjuicio de aquellos puestos de trabajo que por sus características la legislación computa otros tiempos como el desplazamiento también como de trabajo. No se considerará como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa o de aseo dentro de la jornada laboral, ni los tiempos de descanso a que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En atención a las características del servicio a realizar, la jornada de trabajo se podrá distribuir de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos, los cuales se podrán acumular en periodos de hasta catorce días, posteriores a la alteración del descanso planificado.

4. Asimismo, en el caso de que el servicio contratado así lo exija, se podrá distribuir de forma irregular el diez por ciento de la jornada a lo largo del año con la posibilidad de superar el tope máximo diario de 9 horas de trabajo efectivo al que se refiere el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Dicha distribución irregular deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

5. En caso de trabajo a turnos, se podrán acumular por periodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana.

6. Cuando por razón de guarda legal, se solicite una reducción de jornada y una concreción horaria, ésta se establecerá sobre la jornada de trabajo diaria y, en todo caso, la concreción horaria se realizará dentro del horario establecido por el servicio contratado.

Artículo 35. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo realizadas sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo reflejada en el artículo 34 de este convenio.

2. La retribución de las horas extraordinarias se realizará al mismo valor de la hora ordinaria considerado salario base y el complemento de convergencia, cuando proceda su aplicación, y calculado conforme a la jornada del trabajador, ya sea la del convenio o la de referencia sectorial.

3. En el caso de compensación por descanso, corresponderá igualmente una hora de descanso por cada hora extraordinaria efectivamente realizada. El momento de su disfrute será acordado de común acuerdo, siempre antes de transcurridos 4 meses desde la realización de las horas extraordinarias.

4. Corresponde a la empresa la elección entre retribuir las horas o compensarlas con descanso equivalente. Si opta por retribuir las horas se efectuará independientemente de que sean o no festivas, de acuerdo exclusivamente con el precio que resulte, de acuerdo con el apartado 2 de este artículo.

Artículo 36. Descanso semanal, fiestas y permisos.

1. 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) Tres días por el nacimiento de hijo.

c) Tres días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, 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) Dos días por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia. 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.

f) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo o hermano, en la fecha de celebración del evento.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2. Las acciones formativas que organice la empresa computarán a los efectos del permiso retribuido de 20 horas anuales de formación profesional para el empleo, regulado en el artículo 23.3 del citado Estatuto, siempre que se realicen dentro de la jornada laboral.

Artículo 37. Vacaciones.

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán, por cada año natural de servicio, del 1 de enero al 31 de diciembre, un período de vacaciones retribuido cuya duración será de 30 días naturales y cuyo disfrute se fijará de común acuerdo entre las partes. Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

La empresa podrá excluir del calendario de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, así como fijar el número de trabajadores que puedan simultanear su disfrute, cuando formen parte de un mismo equipo de trabajo, para garantizar el normal desarrollo de la prestación del servicio.

El trabajador debe solicitar a la empresa las fechas de disfrute de sus vacaciones al menos con dos meses de antelación al inicio de las mismas con carácter general.

CAPÍTULO VII

Conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad, y otros beneficios sociales

Artículo 38. Permiso de lactancia.

En los supuestos de reducción de jornada por lactancia, podrá pactarse entre trabajador y empresa la acumulación de los períodos horarios a que corresponda el permiso en uno solo de catorce días naturales, para permitir el disfrute del mismo de forma acumulada.

Artículo 39. Garantía de igualdad de oportunidades y no discriminación.

1. Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar los principios de no discriminación e igualdad de trato y oportunidades por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, tal y como establece la legislación vigente.

Asimismo, las partes firmantes de este convenio manifiestan estar en contra de toda conducta que atente al respeto y la dignidad personal mediante la ofensa, verbal, física o sexual, por motivo de sexo, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

3. Los derechos establecidos en el presente convenio afectan por igual al hombre y a la mujer de acuerdo con las disposiciones vigentes en cada momento. Ninguna cláusula de este convenio podrá ser aplicada ni interpretada en sentido discriminatorio en los grupos profesionales, condiciones de trabajo o remuneración entre trabajadores de uno y otro sexo.

4. La empresa realizará esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus actuaciones, en particular la igualdad de género y la asunción equilibrada de responsabilidades familiares, y el cumplimiento de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, en lo que sea de aplicación a la empresa, elaborando un Plan de Igualdad en los términos establecidos legalmente.

Artículo 40. Seguro colectivo.

La empresa tendrá concertada con una compañía de seguros una póliza que cubra, para los casos de accidente de trabajo sufridos por su personal, las siguientes indemnizaciones:

- Muerte por accidente profesional: 16.500 euros.
- Incapacidad permanente total por accidente profesional: 10.500 euros.
- Incapacidad permanente absoluta por accidente profesional: 16.500 euros.
- Gran Invalidez por accidente profesional: 16.500 euros.

Artículo 41. Protocolo para la prevención del acoso.

La Dirección de la empresa y la representación de los trabajadores firmes en su empeño de mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y con la libertad de los trabajadores, se comprometen a seguir promoviendo condiciones de trabajo que eviten el acoso laboral y por razón de sexo, arbitrando un procedimiento específico para su prevención y para actuar y corregir todas aquellas conductas de esta naturaleza, garantizando un ambiente de trabajo seguro.

En consecuencia, ambas partes acuerdan implantar el vigente Procedimiento de la Empresa para la actuación en supuestos de acoso en el trabajo, dando así cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en esta materia, y continuar promoviendo condiciones de trabajo que eviten cualquier tipo de acoso en el seno de la empresa.

CAPÍTULO VIII

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 42. Prevención de Riesgos Laborales.

1. Principios generales.

Las partes firmantes manifiestan su compromiso formal con la seguridad y salud de los trabajadores, estableciendo como objetivo la protección de los mismos frente a los riesgos derivados del trabajo. Para la consecución de dicho objetivo es necesario el establecimiento y planificación de una gestión preventiva en la empresa.

Dicha gestión preventiva se enmarcará dentro del ámbito de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de desarrollo que la completen.

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, y el Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

2. Formación e información.

La empresa queda obligada a facilitar a todos los trabajadores la información acerca de los riesgos, así como sobre los métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos y evitarlos.

La empresa garantizará que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

3. Vigilancia de la salud.

El empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, en los términos previstos en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4. Protección a la maternidad.

El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/1995, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

5. Protección a trabajadores especialmente sensibles.

Se garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad física, psíquica, o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo.

6. Coordinación de Actividades Empresariales.

Conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, cuando preste sus servicios en instalaciones ajenas (del cliente), se compromete a recabar de los titulares de las mismas, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en dichos lugares de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores, así como a exigir su cumplimiento.

En cumplimiento de estas obligaciones la empresa, con antelación suficiente al inicio de la actividad laboral, recabará de las empresas clientes la información e instrucciones adecuadas en relación con los riesgos de los puestos de trabajo.

7. Consulta y participación de los trabajadores.

Los trabajadores tendrán derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales a través de sus representantes: delegados de prevención y comités de seguridad y salud.

CAPÍTULO IX

Régimen Disciplinario

Artículo 43. Régimen disciplinario.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los artículos siguientes.
2. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.
3. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

Artículo 44. Faltas leves.

- a) De una a tres faltas de puntualidad, en un mes, sin motivo justificado. Tiene consideración de falta de puntualidad, tanto la llegada tarde al trabajo como la salida del mismo antes de la hora establecida para ello.
- b) La no comunicación, con 48 horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia o puntualidad al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o sin motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o de la empresa contratante, o causara daños o accidentes a sus compañeros de trabajo en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

d) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.

e) Pequeños descuidos en la conservación del material.

f) No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

g) La falta ocasional de aseo o limpieza personal.

h) Las faltas de respeto de escasa consideración a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

i) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

j) Encontrarse, sin autorización, en el centro de trabajo propio o en el de la empresa contratante, fuera de la jornada laboral.

k) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen escándalo o alboroto podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

l) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves injustificadas por tiempo superior al necesario.

m) Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios de la empresa de la empresa contratante para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido esporádica u ocasional.

n) El incumplimiento ocasional de los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa.

ñ) No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia sea ocasional.

o) No atender al público con la corrección y diligencia debidas, siempre que no se produzca una queja justificada del cliente, en cuyo caso podrá ser calificada de grave o muy grave.

Artículo 45. Faltas graves.

a) Más de tres faltas de puntualidad, en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin motivo justificado.

b) Faltar hasta dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.

c) No prestar la atención o diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración al trabajador, a la empresa, a los compañeros de trabajo o a terceros.

- d) La simulación de supuestos de enfermedad, IT o accidente, así como la falsificación de partes de trabajo.
- e) La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que entrañen riesgo grave para el trabajador, para sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa o por la empresa contratante.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador, o entrañe el riesgo para su vida o salud o para la de sus compañeros.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al trabajador o a sus compañeros.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar sin permiso trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo propio o de la empresa contratante, así como la utilización para uso propio de herramientas de la empresa o de la empresa contratante, tanto dentro como fuera del centro de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa propia o contratante a personas ajenas, sin la debida autorización para ello.
- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- m) No advertir, inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones maquinaria o locales.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.
- ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
- o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.
- p) Fumar fuera de las zonas habilitadas para ello.
- q) El incumplimiento específico de las normas o instrucciones dadas en materia de prevención de riesgos laborales.
- r) La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como a este último.

s) No entregar el parte de baja oficial de enfermedad o accidente dentro de las setenta y dos horas siguientes a su emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Artículo 46. Faltas muy graves.

a) Más de diez faltas de puntualidad, en un mes, o de veinte en seis meses, sin motivo justificado.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa o del centro de trabajo.

e) La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo.

f) La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada o confidencial, cuando de ello pueda derivarse un perjuicio sensible para la empresa.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados, así como a los clientes y a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere.

i) El trato discriminatorio a compañeros, subordinados o superiores por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.

Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

j) La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la empresa.

k) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

l) La disminución voluntaria y reiterada o continuada en el rendimiento normal del trabajo.

m) La desobediencia continuada o persistente.

n) Los actos desarrollados en el centro de trabajo propio o del cliente, o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.

ñ) La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo propia o de la contratante.

o) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

p) La imprudencia temeraria en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la empresa.

q) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que haya sido objeto de sanción por escrito.

r) Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios de la empresa o de la empresa contratante para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido reiterada y habitual.

s) Fumar en lugares prohibidos, siempre que exista riesgo grave de accidente.

t) El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa siempre que hubieran mediado sanciones o requerimientos escritos previos por parte de la empresa.

u) No fichar a la entrada o salida del trabajo, cuando estuviera un sistema de control de acceso, siempre que tal circunstancia fuera habitual.

v) El acoso laboral, así como la utilización de expresiones atentatorias contra la dignidad de otros trabajadores de carácter xenófobo, sexual, religioso y análogas.

w) La violación del secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la Ley de Protección de Datos.

Artículo 47. Régimen de sanciones.

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.

– Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones de conformidad con lo establecido en el presente convenio y en el ordenamiento jurídico laboral.

En todo caso las sanciones se comunicarán por escrito a los trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que las motivan.

Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a la apertura de un expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, además del interesado, el resto de representantes.

La empresa informará a los representantes legales de los trabajadores de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves.

Artículo 48. Prescripción.

Las faltas enunciadas en el presente convenio colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días.

Los días de prescripción se computarán a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar, tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

CAPÍTULO X

Representación legal de los trabajadores

Artículo 49. De los representantes de los trabajadores en la empresa.

Se entenderá por representantes de los trabajadores los Delegados Sindicales, los Delegados de personal o, en su caso, al Comité de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 50. Derechos y deberes.

La representación legal de los trabajadores de la empresa gozará de todos los derechos y facultades que para el ejercicio de la misma se establecen en la normativa legal reguladora vigente

Los miembros del comité de empresa y los delegados de personal afectados por el presente convenio, como representantes legales de los trabajadores, tendrán las siguientes garantías:

- a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados de personal.
- b) Prioridad en la permanencia en la empresa respecto de los demás trabajadores en los supuestos de despido colectivo por causas objetivas: económicas, organizativas, tecnológicas o productivas.
- c) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, en los términos establecidos legalmente.
- d) Atendiendo a las distintas realidades y actividades, la representación legal de los trabajadores podrá conformar bolsas de horas sindicales, acumular y ceder en favor de cualquier representante, contando con la voluntad de los interesados.
Dicha acumulación deberá ser por meses, y las no utilizadas no podrán trasladarse a otros meses, ni por el conjunto de cargos, ni individualmente.
A tales efectos, la cesión de las horas acumuladas se deberán presentar por escrito a la empresa, con antelación a su utilización, y debidamente firmado por el cedente y la aceptación del cesionario.
- e) Se concretará una bolsa de horas adicional al crédito legal para las organizaciones sindicales firmantes del presente convenio, atendiendo a la proporcionalidad de su representatividad, y que estará destinada a que los trabajadores designados para formar parte de la Comisión Paritaria puedan dedicar el tiempo necesario para acometer las funciones de dicho órgano en relación con el proceso de convergencia sectorial previsto en este convenio.

Con independencia de ello, dicha representación deberá colaborar con la empresa en la mejora de la productividad, la reducción del absentismo, así como en el mantenimiento de la paz social.

CAPÍTULO XI

Comisión Paritaria

Artículo 51. Comisión Paritaria. Funciones, composición y funcionamiento.

1. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente convenio colectivo.
2. La citada Comisión se constituirá en el plazo de 30 días desde la firma del convenio y estará integrada por el número de representantes de cada una de las partes firmantes que se acuerden en su acta de constitución.
3. Se reunirá en el plazo máximo de diez días siempre que, existiendo causa suficientemente justificada, lo solicite cualquiera de las partes.
4. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Interpretación del presente convenio en su más amplio sentido.
- Resolver sobre cuestiones de la estructura y articulación de la negociación del convenio colectivo en la empresa a instancia de cualquiera de las partes.
- Aplicación de lo pactado y vigilancia de su cumplimiento.
- Vigilar específicamente por el cumplimiento de lo establecido en el presente convenio y, en especial, para que la transición que en su caso haya que realizar hacia la aplicación de convenios colectivos sectoriales, prevista a partir de la fecha de firma del Convenio, se realice de forma ordenada con plenas garantías para los trabajadores y la empresa, a cuyo fin habrá de celebrar las reuniones que sean necesarias desde su constitución tras la firma del presente convenio.
- Seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad de la vigencia de los mismos.
- Entender, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, sobre la interposición de cualquier tipo de controversia o conflicto de carácter colectivo que pudiera surgir como consecuencia de la aplicación del presente convenio.
- Evacuar los informes que sobre este convenio solicite la autoridad laboral o Juzgado de lo Social.
- Las establecidas de forma específica en el articulado del presente convenio.

5. A efectos de control y seguimiento, la empresa informará a la Comisión Paritaria en cada primer trimestre de los años de vigencia del mismo, de los centros de trabajo, lugares y servicios que se presten en cada Comunidad Autónoma, con detalle de la actividad que se desarrolle y los puestos de trabajo que emplean, plantilla adscrita, duración del contrato mercantil, tipo de contratación, así como cualquier otra información que sea de interés a solicitud de cualquiera de las partes.

6. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes a los procedimientos de mediación y arbitraje regulados en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC) vigente en cada momento. Dichos procedimientos se desarrollarán de acuerdo con los reglamentos y normas de funcionamiento interno del SIMA.

Artículo 52. Derecho supletorio.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que resulte de aplicación y, particularmente, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, se aplicará como norma supletoria el convenio colectivo sectorial correspondiente en cada ámbito donde se defina una referencia sectorial.

Específicamente, las partes firmantes acuerdan que en los casos en los que, según las condiciones establecidas en este convenio, proceda la aplicación de un convenio sectorial de

referencia, la empresa vendrá obligada a la aplicación de las reglas de subrogación de trabajadores que, en su caso, vengan recogidas en dicho convenio sectorial.

ANEXO I - INFORMACIÓN PROCESO DE CONVERGENCIA

AÑO 2017								
Contenidos mínimos								
RELACION DE CENTROS Y LUGARES DE TRABAJO Y SU REFERENCIA SECTORIAL								
CENTRO O LUGAR	REFERENCIA SECTORIAL	GRUPOS/ PUESTOS/ NIVELES	SALARIO CONVENIO	SALARIO SECTOR	DIFERENCIA	PLUS CONVERG. (MIN 20%)	JORNADA SECTOR	EXCEDENTE JORNADA
LUGAR 1	SECTOR X	Nivel 1						
		Nivel 2						
		Nivel 3						
		Nivel 4						
CENTRO 2	SECTOR Y	Puesto 3						
		Puesto 4						
		Puesto 5						
CENTRO 3	SECTOR Z	Nivel 3						
		Nivel 4						
		Nivel 5						
		Nivel 6						
.....					
.....							
.....								
CENTRO N	SIN REFERENCIA SECTOR	S/CONV	S/CONV	NO	NO	NO	NO	NO

