

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6306 *Resolución de 28 de mayo de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo de Hibu Connect, SAU.*

Visto el texto del XII Convenio colectivo de la empresa Hibu Connect, SAU (código de convenio n.º 90001252011984) que fue suscrito, con fecha 7 de marzo de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra, por los por los designados por el Comité Intercentros en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 28 de mayo de 2013.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

XII CONVENIO COLECTIVO DE «HIBU CONNECT, S.A. UNIPERSONAL»

Madrid, 7 de marzo de 2013.

El presente Convenio está concertado por las siguientes Partes: La Dirección de Hibu Connect, SAU (anteriormente denominada Yell Publicidad, SAU), y el Comité Intercentros de la Empresa.

TÍTULO PRIMERO

Disposiciones de carácter general

CAPÍTULO PRIMERO

Principios generales

Artículo 1. *Declaración.*

La negociación colectiva a nivel de Empresa debe aportar la flexibilidad y sensibilidad para establecer y adecuar las condiciones laborales a la realidad concreta de la Empresa y de sus trabajadores.

La situación del sector de la publicidad en general y de la Empresa en particular justifica que el presente Convenio tenga como objetivo adaptar y adoptar las medidas que permitan favorecer el cambio de negocio imprescindible para la competitividad futura de la Empresa.

Con tal finalidad, el presente Convenio incorpora, como novedades más significativas, la regulación del teletrabajo, una nueva clasificación profesional más sencilla adaptada a grupos profesionales como exige la actual normativa (de conformidad con la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, «Ley 3/2012»), medidas para combatir el absentismo, una modificación de determinadas condiciones aplicables a la fuerza de ventas, la flexibilización de la jornada para los llamados «puestos regionales o globales», así como otras modificaciones menos relevantes.

Asimismo, debido a las reformas de la negociación colectiva y laboral producidas en nuestro país (entre otras, la operada por la Ley 3/2012), el convenio incluye la adaptación a la nueva normativa.

Artículo 2. *Comisión paritaria de interpretación y vigilancia.*

1. Para velar por la correcta aplicación de lo dispuesto en este Convenio, conocer de cuantas materias o disposiciones se produzcan en su cumplimiento y actuar como órgano de interpretación en los términos que más adelante se regulan, se constituye una Comisión Paritaria, en tanto se mantenga la vigencia del Convenio, con seis miembros designados por la Dirección y otros seis designados por el Comité Intercentros, representativos de las distintas Secciones Sindicales en el ámbito de la Empresa.

Los miembros de la Comisión Paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte que representen.

Sus funciones son las siguientes:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del Convenio.

En los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del Convenio deberá intervenir la Comisión Paritaria del mismo con carácter previo al planteamiento formal del conflicto en el ámbito de los procedimientos no judiciales de resolución de conflictos o ante el órgano judicial competente.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

c) Realizar el seguimiento de las medidas y procesos que se implanten en la Empresa, proponiendo los cambios necesarios en función de los resultados.

2. Los acuerdos unánimes serán vinculantes para ambas partes. En caso contrario, se someterá a la decisión de terceros, los cuales serán elegidos de común acuerdo, en el plazo máximo de treinta días.

3. La Comisión se reunirá, en el plazo máximo de diez días, a petición de cualquiera de las partes, cuando existan causas que lo justifiquen o por consultas realizadas por parte de los trabajadores a través de sus Representantes. Con carácter ordinario se podrá reunir una vez cada dos meses.

4. En el seno de la Comisión Paritaria, se podrán crear cuantas Comisiones se consideren necesarias previa aprobación de las mismas por el Comité Intercentros.

5. Todo ello sin perjuicio del derecho individual de cada trabajador al ejercicio de las acciones pertinentes ante la jurisdicción social, frente a los acuerdos o interpretaciones que pudiesen ser contrarios a sus intereses.

Artículo 3. *Compensación.*

Las condiciones establecidas en el presente Convenio sustituyen a todas las actuales en vigor en la Empresa.

Si algún trabajador o grupo de trabajadores tuvieran reconocidas por fuente distinta del Convenio Colectivo estatutario condiciones que, examinadas en su conjunto, fueran superiores a las aquí pactadas, éstas serían respetadas con carácter estrictamente personal, de acuerdo al principio de la «condición más beneficiosa». No obstante, todos los derechos en curso de adquisición y las expectativas de derecho pasarán a regirse por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, no siendo de aplicación el convenio precedente a estos efectos.

Sin perjuicio de ello, se mantiene vigente en todos sus términos, el Acuerdo II del desarrollo del IX Convenio Colectivo sobre compensación por antigüedad futura, de fecha 20 de marzo de 2001, formalizado entre la Empresa y el Comité Intercentros.

Artículo 4. *Absorción.*

Las mejoras de orden económico, funcional, de organización del trabajo y las relativas a la de jornada laboral, que pudieran acordarse por disposición legal o norma de obligado cumplimiento y que incidieran sobre las contenidas en el presente Convenio, total o parcialmente, tendrán carácter de compensables y absorbibles por las condiciones del mismo, en cuanto éstas últimas, globalmente consideradas en cómputo anual, resulten más favorables a los trabajadores y, sólo en caso contrario, se incrementarán sobre las aquí pactadas.

Artículo 5. *Vinculación.*

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico, y, a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente. Ambas partes convienen expresamente que las normas pactadas en el presente Convenio serán aplicables en tanto tengan vigencia todas y cada una de ellas. En el caso de que alguna de estas normas resultase alterada por disposiciones legales, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia acordará, dentro de los 30 días siguientes a la fecha de publicación de la norma, si procede modificación parcial o total de las normas afectadas.

Artículo 6. *Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales.*

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al V Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 23 de marzo de 2012, cuyo texto y el de su reglamento de aplicación se incorporan al presente Convenio Colectivo, formando parte del mismo.

En el supuesto de que durante la vigencia del presente Convenio el mencionado V Acuerdo sea reemplazado por nuevo Acuerdo, la adhesión pactada en el presente Convenio se entenderá referida al nuevo Acuerdo.

Asimismo la adhesión al nuevo Acuerdo alcanzará a los procedimientos que se prevean en dicho nuevo Acuerdo para solventar:

- a) Los conflictos surgidos durante la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo.
- b) Las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos de conformidad con lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO

Ámbitos de aplicación

Artículo 7. *Territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio serán aplicables en todos los centros de trabajo que la Empresa mantiene o mantenga en el futuro.

El trabajo que pudieran prestar en el extranjero los trabajadores españoles contratados en España se regulará por el correspondiente contrato formalizado al efecto. En todo caso, el trabajador gozará de los derechos que le pudieran resultar más favorables.

Artículo 8. *Personal y funcional.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la Empresa que desarrollan las funciones de los diferentes grupos profesionales establecidos en el mismo, con expresa exclusión de:

1. Los de Alta Dirección comprendidos en el Artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, salvo que éstos soliciten expresamente su inclusión.
2. Los Directores Generales, Directores de Área, Directores, Gerentes y Responsables Territoriales.

Artículo 9. *Temporal.*

1. El presente Convenio entra en vigor el día 01/04/2011, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», con excepción de aquellos conceptos económicos que se recogen en el Anexo 1 cuya fecha de aplicación y vigencia viene especificada en dicho Anexo y aquellos otros que pueden ser ejercitados a la fecha de firma del Convenio o venga expresamente establecida la fecha de ejecución en su texto. La nueva clasificación profesional entrará en vigor a la firma del presente Convenio.

2. La vigencia de este Convenio se extenderá hasta el 31 de marzo de 2014.

3. El presente Convenio queda denunciado con efectos de 15 de marzo de 2014. En el plazo de veinte días a partir de dicha fecha se procederá a constituir la comisión negociadora. Ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación y la negociación deberá iniciarse en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Transcurrido un año desde la denuncia del Convenio sin que se haya acordado un nuevo Convenio o dictado un laudo arbitral, el presente Convenio perderá su vigencia y se aplicará, si lo hubiera, el Convenio Colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación, según lo establecido el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO SEGUNDO**Organización del trabajo y grupos laborales****CAPÍTULO PRIMERO****Disposiciones generales****Artículo 10. *Facultad de organización.***

La organización de la Empresa corresponde a su Dirección, que en cada caso dictará las normas pertinentes, con sujeción a la legislación vigente.

La Dirección de la Empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a un programa de mejora técnico y económico de la Empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el deber y el derecho de completar, mediante la práctica diaria y estudio conducentes a tal fin.

A tenor de lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, la Empresa informará al Comité Intercentros, Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales de los proyectos que tenga previsto realizar sobre las materias contempladas en el párrafo anterior.

Artículo 11. *Plantilla general de personal.*

Antes del 10 de mayo de cada año y referido al 31 de marzo del año anterior, la Empresa dará a conocer la plantilla general del personal, así como la previsión de vacantes de cada uno de sus centros de trabajo.

La previsión de vacantes estará expuesta en los tabloneros de anuncios de cada centro de trabajo y en el canal interno de comunicación de empleados en la Intranet de la Empresa, al igual que los datos de la plantilla general del personal, que tendrá la siguiente información: nombre y apellidos, número de empleado, fecha de ingreso en la Empresa, cargo, grupo profesional, nivel y antigüedad en el mismo.

La Dirección de la Empresa enviará copia de esta información al Comité Intercentros, Comités de Centro, Delegados de Personal y a los Delegados Sindicales.

Cualquier error existente deberá ser notificado por el trabajador afectado a la Dirección de Recursos Humanos, que deberá resolver en un plazo máximo de quince días.

La Dirección de la Empresa garantiza que la reorganización del trabajo por causas técnicas, organizativas, productivas y de innovaciones tecnológicas no podrá ser causa de baja en la Empresa, salvo que se den las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Sobre la previsión de vacantes y puestos de nueva creación se informará al Comité Intercentros de la fecha aproximada de cobertura. La Dirección de la Empresa elaborará un Plan de Empleo, con la previsión aproximada de las nuevas contrataciones, del que se dará traslado a la Representación Social.

CAPÍTULO SEGUNDO

Clasificación profesional

Artículo 12. *Estructura.*

En el presente Convenio se simplifica la clasificación profesional anteriormente vigente evolucionando a una estructura más sencilla, tomando como referencia el Convenio Colectivo Sectorial. A tal efecto, se establecen tres grupos profesionales con diferentes niveles cada uno según las funciones, experiencia, formación y nivel salarial:

– Grupo 1. Ventas:

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.
- Nivel 4.
- Nivel 5.
- Nivel 6.

– Grupo 2. Técnicos:

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.
- Nivel 4.
- Nivel 5.

– Grupo 3. Administrativos y oficios varios:

- Nivel 1.
- Nivel 2.
- Nivel 3.
- Nivel 4.
- Nivel 5.

Artículo 13. *Funciones de los grupos y niveles profesionales.*

En el Anexo 2 del Convenio se describen los tres grupos profesionales, los niveles de cada uno de ellos y sus funciones.

Mediante la firma de un Acuerdo entre la Empresa y el Comité Intercentros, se establecerá el procedimiento de adaptación del sistema anterior de categorías profesionales al nuevo de grupos profesionales y niveles referidos en el artículo anterior. Dicho Acuerdo regulará, asimismo, la compensación por la promoción en curso por antigüedad en la Empresa o en la categoría correspondiente que pudiera existir, derivada del XI Convenio Colectivo, a la fecha de firma del presente Convenio.

CAPÍTULO TERCERO

Regulación grupo de ventas

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, la actividad de Ventas se regirá por lo establecido en el presente capítulo.

Artículo 14. *Regulación de la actividad del personal comercial de venta presencial.*

La actividad del personal comercial perteneciente a la fuerza de ventas de la Empresa que, por la naturaleza de su actividad, presta sus servicios con carácter habitual en las oficinas de los clientes y potenciales clientes, realizando funciones administrativas propias de una red comercial en la oficina de la Empresa, en remoto o en su domicilio, se regirá por lo dispuesto en el presente capítulo.

Cuando exista un centro de trabajo de la Empresa en la provincia donde el personal comercial preste sus servicios con carácter habitual, las funciones administrativas propias de la red comercial se realizarán en dicho centro de trabajo o en su domicilio, según directrices de la Compañía en cada momento.

Atendiendo a esta naturaleza de la actividad, en cada momento, la empresa dotará a los comerciales de los equipos de comunicación e informáticos así como cualquier material necesario para el desempeño de su actividad laboral.

La empresa, con respeto a la intimidad y dignidad del empleado, podrá comprobar la actividad laboral de los comerciales a través de sistemas de control que, en todo caso, serán proporcionales al objetivo perseguido. Tanto la Comisión de Interpretación y Vigilancia como los trabajadores afectados serán previamente informados de cualquier nuevo sistema de control que se pudiera establecer por la Empresa para llevar a cabo los controles señalados, así como de la periodicidad y alcance de los mismos.

Los comerciales de la fuerza de ventas que presten servicios en zonas en las que exista un centro de trabajo de apoyo, disfrutarán de las festividades correspondientes a la localidad en la que se encuentre éste. Los comerciales de la fuerza de ventas que presten servicios en zonas en las que no exista un centro de trabajo u oficina de apoyo, disfrutarán de las festividades correspondientes a la localidad principal para la que presten sus servicios.

A los efectos del ejercicio de los derechos de representación colectiva y otros derechos colectivos de ejercicio individual, el centro de trabajo de referencia para aquellos trabajadores que presten servicios en zonas donde no exista centro de trabajo de la Empresa será el centro de trabajo del código de cuenta de cotización al que el trabajador esté adscrito.

Los comerciales de la fuerza de ventas tendrán el régimen de vacaciones establecido en el presente convenio colectivo, si bien el centro de trabajo cuyo cuadro general de vacaciones les afecta es el del centro de trabajo al que estén adscritos funcionalmente.

A los trabajadores que vinieran disfrutando de las condiciones del acuerdo de oficina virtual suscrito el 23 de octubre de 2003 se les mantendrá la aplicación de dicha regulación salvo pacto individual o colectivo en contrario.

Artículo 15. Comisión Paritaria Comercial.

En el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo de la Empresa se constituirá una comisión paritaria de comercial integrada por tres miembros designados por la Dirección y otros tres designados por el Comité Intercentros, que tendrá las siguientes funciones:

- Vigilar la correcta aplicación el Sistema Retributivo Variable de la Fuerza de Ventas.
- Verificar la correcta aplicación de los parámetros básicos de dicho sistema retributivo.
- Revisar los objetivos y las liquidaciones de aquellos vendedores que lo requieran por existir discrepancias entre la Empresa y el trabajador.
- Proponer a la Dirección de la Empresa la corrección de posibles arbitrariedades que se puedan producir en las Oficinas Comerciales.

Esta Comisión se reunirá, si fuera necesario, una vez cada dos meses o, excepcionalmente, cuando las circunstancias así lo requieran.

TÍTULO TERCERO**Ingreso, promoción, movilidad funcional, formación y baja voluntaria****CAPÍTULO PRIMERO****Ingreso****Artículo 16. Condiciones de ingreso.**

Cuando por necesidades de la Empresa sea preciso cubrir puestos de trabajo con personal de nuevo ingreso, la Dirección informará a los Representantes de los Trabajadores del número de puestos a cubrir y sus características.

Antes de proceder a la contratación exterior, se atenderá previamente el reingreso de las excedencias voluntarias, en concordancia con el Artículo 44 del Convenio y posteriormente, se agotarán las posibilidades de cubrir las vacantes o plazas de nueva creación con personal de la Empresa.

La contratación de personal se regirá, en todo momento, por las normas legales en vigor y por las que a continuación se indican:

- a) El ingreso de nuevo personal dependerá exclusivamente de la Dirección de la Empresa, con la oportuna información a la Representación Social.
- b) En el Área de Sistemas y en las Áreas con componente Online, y para cualquier otro puesto especialmente sensible, cuando se necesite cubrir plazas con carácter de urgencia, la Dirección de la Empresa podrá contratar personal técnico cualificado, con la celeridad que las circunstancias lo aconsejen, sin más limitaciones ni requisitos que los establecidos en la legislación vigente y con la oportuna información a la Representación Social.
- c) Todas las contrataciones efectuadas por la Empresa de personal con funciones que no sean de dirección o gerencia podrán ser comprobadas por la Comisión de Verificación, que se constituya en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

La Comisión de Verificación tendrá como objetivo comprobar que se respetan por la Empresa los criterios de contratación requeridos en las ofertas de empleo que se publiquen.

Quien con anterioridad a la fecha del correspondiente concurso-oposición hubiera trabajado un total de más de tres meses, en el período del último año anterior a la publicación del mismo, y para el Área en la cual estuvo desempeñando sus funciones con

carácter eventual, fijo o periódico con carácter discontinuo, en prácticas o a tiempo parcial, becario o trabajador de ETT, mantendrá el derecho preferente para el ingreso en la Empresa, mediante concurso-oposición.

Artículo 17. *Periodo de prueba.*

Todo el personal de nuevo ingreso estará sujeto a un período de prueba de trabajo efectivo, de acuerdo con la normativa siguiente:

- Grupo 1 Ventas: Dadas las características inherentes al desempeño del puesto, la duración de una campaña de ventas y la necesidad de llevar a cabo un período de formación adecuado que permita al trabajador adquirir la experiencia que como vendedor debe poseer, se establece para el personal de este Grupo un período de prueba de 11 meses.

- Grupo 2 Técnicos: 5 meses.

- Grupo 3 Administrativos y oficios varios: 2 meses.

Durante estos períodos, ambas partes son libres de resolver el contrato sin indemnización de ninguna clase ni preaviso.

Superado este período, sea de modo expreso o tácito, el trabajador quedará incorporado a la Empresa en los términos fijados en el contrato de trabajo computándose dicho período de prueba a efectos de antigüedad, vacaciones y períodos de adaptación y formación.

Artículo 18. *Contratación de personas con discapacidad.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO SEGUNDO

Promoción

Artículo 19. *Sistema de promoción.*

Se define como promoción el cambio de un grupo profesional a otro con remuneración superior, o el cambio de un nivel inferior a otro superior dentro del mismo grupo profesional o la designación para ocupar un cargo de libre designación. Se producirá de alguna de las siguientes formas:

- a) Por cobertura de vacantes que pueden proceder de nuevos puestos o por puestos existentes, mediante concurso-oposición. Si se realiza por la baja en algunos de los puestos existentes, debe ser cubierto por un nuevo titular en un plazo no superior a tres meses, salvo amortización del puesto.

- b) Por elección de la Empresa para ocupar un cargo de libre designación. A estos efectos se entiende por cargos de libre designación los niveles 1 de cada grupo profesional.

Se establece un periodo de prueba de seis meses para los trabajadores que sean elegidos por la Empresa para promocionar.

Estos cargos volverán a su grupo o nivel de procedencia en los supuestos de no superación del periodo de prueba, cese voluntario, amortización del puesto o por decisión de la Empresa.

Queda suprimida la promoción por antigüedad regulada en el XI Convenio Colectivo.

Artículo 20. *Acoplamiento fuerza de ventas y administrativos.*

Se reconoce expresamente la posibilidad del acceso de los empleados administrativos al grupo de ventas, así como el del personal de ventas al grupo administrativo, previa superación de las pruebas de selección previstas en las correspondientes convocatorias.

Durante el tiempo de adaptación al nuevo puesto de trabajo, que no superará en ningún caso, los seis meses, se reservará el puesto de trabajo en la categoría de procedencia.

Artículo 21. Convocatorias para cubrir vacantes por concurso-oposición.

Cuando la Dirección estime necesario cubrir por concurso-oposición una vacante o un puesto de nueva creación, establecerá, excepto en los casos contemplados en los apartados a) y b) del artículo 16, las condiciones a que se ajustará la convocatoria, que deberá incluir como mínimo los siguientes aspectos:

- Grupo profesional y nivel del puesto de trabajo.
- Unidad de adscripción.
- Formación.
- Programa de materias y/o pruebas técnicas.
- Salario bruto a percibir y gratificación si procede.
- Plazos, lugar y fecha de la selección.
- Centro/provincia para el que se concursa.
- Fecha de incorporación.
- Si existiera lista de espera, será sólo para cada puesto opositado, con vigencia igual al período de prueba estipulado.
- Número de plazas.
- Pruebas selectivas que hayan de celebrarse y/o relación de méritos que en su caso, han de ser tenidos en cuenta en la selección.
- Definición de funciones.
- Procedimientos y plazos de reclamación e impugnación.

La Empresa difundirá inmediatamente las convocatorias a todos los centros de trabajo.

Previamente, la Empresa, teniendo en cuenta las solicitudes del personal y las necesidades y organización del trabajo e informando a los Representantes de los Trabajadores, podrá llevar a cabo los cambios de acoplamiento dentro de la misma residencia entre el personal de igual grupo y nivel.

Las convocatorias estarán sujetas al siguiente orden de prelación:

- 1.º Los trabajadores que cumplan las condiciones de este artículo.
- 2.º De acuerdo a las solicitudes existentes, serán preferentes las que reúnan los requisitos exigidos en el artículo 22 del Convenio.

El trabajador que obtenga plaza mediante convocatoria deberá permanecer 12 meses en el puesto de trabajo para el que fue elegido, sin posibilidad de presentarse a traslado a otros puestos de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, aquellos trabajadores que hubiesen obtenido plaza en la misma convocatoria o en las convocatorias habidas para dicha tipología de plaza en un plazo de tres meses podrán permutar entre si sus respectivas plazas.

Cuando existan solicitudes de empleados estas se examinarán en primer lugar. De no cubrirse las vacantes existentes, se celebrará otra selección en la que únicamente participará el personal externo.

Artículo 22. Cobertura de vacantes mediante traslados voluntarios.

1. Podrán concurrir todos los trabajadores que reúnan los siguientes requisitos:
 - a) Que ocupen plaza fija, siempre que se haya superado el período de prueba, siendo preferente los de la unidad que convoque la vacante.
 - b) Ser residente en una provincia diferente sea el mismo o distinto centro al de la plaza vacante convocada.
 - c) Tener el mismo grupo profesional y nivel que el de la plaza convocada.

d) Subsidiariamente, podrán optar a traslados los trabajadores contratados temporalmente, siempre que hayan superado el período de prueba.

2. El concurso de traslado se resolverá valorando, en primer lugar, el no haber realizado ninguno anteriormente. En segundo lugar, será preferente el que hubiese efectuado un traslado transcurrido un mayor intervalo de tiempo, teniéndose en cuenta la antigüedad en grupo profesional y nivel; en caso de igualdad, la antigüedad será el factor determinante para la adjudicación.

3. Tendrán preferencia en cualquier concurso-oposición los que hayan sido objeto de un traslado forzoso por cualquier causa, siempre que cumplan los requisitos establecidos en el apartado 1 del presente artículo. Sin perjuicio de ello, la trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente, sobre cualquier otro, a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional y nivel, que la Empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

4. Anualmente, se establecerá una lista de posibles candidatos a trasladar, con el fin de facilitar y agilizar los trámites para la resolución del concurso de traslado. En esta lista cada candidato podrá solicitar un máximo de dos centros de trabajo, condicionándose su solicitud a que no surja otro traslado preferente al publicarse la convocatoria y a su ratificación del traslado cuando le corresponda.

Artículo 23. *Publicación de vacantes y presentación de instancias.*

Las convocatorias para cubrir nuevos puestos de trabajo serán publicadas con la máxima difusión en los centros de trabajo y en el canal interno de comunicación de empleados en la Intranet de la Empresa. Se notificarán al Servicio Público de Empleo Estatal u Organismos Oficiales competentes en caso de vacantes que se cubran con personal externo, indicándose el número de plazas y el lugar de obtención de las bases de la convocatoria.

Los aspirantes presentarán la instancia según modelo que se adjunte en la convocatoria.

El tiempo máximo para la presentación de la solicitud no podrá ser superior al tiempo determinado en la convocatoria.

A los admitidos, se les notificará la admisión en un plazo máximo de 10 días a contar desde la fecha de la resolución de la convocatoria, y a los internos, en su caso, la causa de su no admisión.

Artículo 24. *Determinación de las pruebas de selección.*

Será facultad de la Dirección la determinación de las pruebas oportunas, de acuerdo con las condiciones establecidas en la convocatoria.

Las pruebas para la selección de personal podrán consistir, y de acuerdo con lo establecido en la convocatoria, en:

- Exámenes psicotécnicos.
- Exámenes teóricos.
- Exámenes prácticos.
- Exámenes de méritos.
- Experiencia profesional.

Todas las pruebas serán orientadas a la selección de los candidatos en orden a conseguir una adaptación adecuada al perfil definido para el puesto de trabajo a cubrir.

Artículo 25. *Calificación de las pruebas.*

La calificación de las pruebas será realizada por la Dirección de la Empresa atendiendo a la valoración conjunta de las características de los diferentes candidatos.

En caso de igualdad en la puntuación, prevalecerá el trabajador del sexo que se encuentre menos representado en el grupo profesional al que se refiere la convocatoria, y si persistiera la igualdad entre dos del mismo sexo, prevalecerá el de más antigüedad en la Empresa.

Artículo 26. *Período de prueba para promociones.*

El período de prueba para promociones del personal de la Empresa se hará público en la convocatoria correspondiente. Durante este período, el trabajador percibirá la remuneración correspondiente al grupo y nivel alcanzados.

Si durante el período de prueba, la Empresa estimase que el candidato no se adaptara al puesto de trabajo informará a los Representantes de los Trabajadores de las causas que han concurrido para no superar el periodo de prueba.

En el supuesto de que el trabajador destinado a un nuevo puesto de trabajo no lo consolidara podrá elegir entre ser destinado a su puesto y lugar de origen, en el caso de existir vacante en el mismo, o a otro de calificación equivalente que la Dirección pueda proporcionarle, en el caso de existir, en las mismas condiciones anteriores.

Cuando el trabajador destinado a un nuevo puesto no consolidara éste, el candidato calificado en segundo lugar en las pruebas de selección pasará a iniciar los períodos de prueba. En el supuesto de que no le interese, pasará el siguiente.

CAPÍTULO TERCERO

Procedimiento de movilidad funcional

Artículo 27. *Trabajos de cualificación superior.*

En los casos de perentoria necesidad y por plazo que no exceda de seis meses en un periodo de referencia de un año, el personal podrá ser destinado a un puesto de cualificación superior, percibiendo, mientras se encuentre en esta situación, la remuneración correspondiente a la función que efectivamente desempeñe.

Desaparecidas las causas que motivaron la necesidad, el trabajador volverá a su puesto de origen, con la retribución asignada al mismo.

Cuando se prevea que el tiempo de desempeño de un puesto de grupo o nivel superior pudiera exceder el plazo de seis meses, y antes de que finalice el mismo, la plaza de grupo o nivel superior debe ser ofertada en convocatoria, excepto en los casos de incapacidad temporal o cualquier otro que suponga reserva del puesto de trabajo.

En los casos que impliquen cambio de residencia, al trabajador se le aplicarán las condiciones económicas de la comisión de servicio.

CAPÍTULO CUARTO

Formación

Artículo 28. *Formación profesional y perfeccionamiento.*

En materia de formación y perfeccionamiento del trabajador, la Empresa promoverá la formación educativa y profesional del mismo.

1. Cursos de Formación.

La Empresa y los trabajadores son conscientes de la necesidad de facilitar al máximo la formación de los trabajadores y fomentar la acción formativa del personal, contando que dicha actividad represente un desarrollo armónico entre lo estrictamente técnico o profesional y lo cultural, a través de cursos de formación y perfeccionamiento.

A tal fin, la Empresa podrá promover por sí misma los cursos que estime de interés para el personal laboral de ésta. Estos cursos, serán programados por la Empresa, con la

colaboración de la Representación Social, al objeto de que todo el personal tenga acceso a dichos cursos. La Empresa publicará los distintos cursos a realizar y condiciones de participación.

La Empresa podrá organizar cursos de formación dentro de la jornada laboral. El trabajador tendrá la obligación de asistir a dichos cursos, si la Empresa lo considera necesario.

La Empresa planificará los horarios de las acciones formativas teniendo en cuenta, en la medida de lo posible, la jornada de los empleados con reducción de la misma por guarda legal.

2. Cursos para personal de nuevo ingreso.

En función de las necesidades de personal que la Empresa determine y superadas las pruebas de selección que se establezcan se realizarán los cursos de nuevo ingreso precisos para el acoplamiento en puestos específicos.

La Empresa exigirá la realización de dichos cursos con carácter obligatorio, tanto para el personal de nuevo ingreso como para aquellos trabajadores cuyo ingreso se produzca por conversión de un contrato temporal en indefinido.

Los cursos tendrán la consideración de eliminatorios antes de que los candidatos se incorporen a la plantilla de la Empresa. El tiempo de duración del curso no se computará como período de prueba, ya que éste se iniciará a partir de la incorporación efectiva al trabajo.

3. Formación en el puesto de trabajo.

Con el fin de completar y adecuar la formación del personal a las características de los puestos de trabajo se establece la formación para el desarrollo de la profesión habitual.

En ella se contemplan:

– La formación para la promoción profesional, la formación para la actualización de conocimientos y mejora de la productividad, el aprendizaje de nuevas técnicas, etc., siendo objeto de primordial atención los cursos de reciclaje a los que se otorgará un especial desarrollo.

– La formación para la promoción profesional, de acuerdo con el Artículo 19 del Convenio, será prioritaria, con el fin de que pueda accederse a los grupos laborales por el colectivo de trabajadores, en igualdad de condiciones.

4. Formación de mandos.

Se incluyen en este apartado aquellos cursos que incidan en la formación general de todo el personal con mando, así como los de actualización de conocimientos precisos para los grupos y niveles superiores.

5. Formación concertada.

En aquellos casos en que la actividad formativa lo requiera, bien por sus especiales características o, por la singularidad de las personas a las que pueda afectar, la Empresa concertará, mediante la correspondiente inscripción o contratación de determinados expertos, la realización de la actividad requerida, controlando se cumplan las condiciones de participación y desarrollo de la misma.

6. Solicitudes de formación.

Las solicitudes de formación podrán realizarse directamente por los interesados, mediante escritos dirigidos a la Dirección de Recursos Humanos, quien procurará atenderlas previo informe de la Comisión de Formación, teniendo en cuenta, las necesidades organizativas, y los conocimientos del solicitante en relación con el puesto desempeñado.

Durante los cursos de formación se continuará percibiendo el salario correspondiente a grupo profesional y nivel que tenga reconocidos el trabajador.

7. Comisión de Formación.

Se constituirá una Comisión de Formación, compuesta por siete miembros, cuatro designados por la Dirección de la Empresa y tres por la Representación de los Trabajadores designados por el Comité Intercentros de forma proporcional a su composición.

Sus funciones serán:

- Elaborar el Plan de Formación Continua de la Empresa de carácter anual.
- Controlar la prioridad de los cursos y la de los trabajadores a quienes se imparten.
- Colaborar y controlar las subvenciones que puedan recibirse de cualquier organismo oficial.

CAPÍTULO QUINTO

Baja voluntaria

Artículo 29. *Preaviso por baja voluntaria.*

En el caso de baja voluntaria en la Empresa el trabajador deberá notificar a la misma con una antelación mínima de quince días la extinción del contrato de trabajo. En el caso de no respetarse el preaviso, la Empresa descontará al trabajador el salario correspondiente a los días de preaviso incumplido de la liquidación que le pudiera corresponder.

TÍTULO CUARTO

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

CAPÍTULO PRIMERO

Jornada y horario

Artículo 30. *Jornada y horario de trabajo.*

1. Personal del Grupo de Ventas.

La jornada del personal adscrito al Grupo de Ventas será de treinta y siete horas y media semanales, en jornada partida, salvo los meses de julio y agosto en que será de treinta y cinco horas en jornada continuada. En ambos casos la jornada se realizará de lunes a viernes.

El horario de trabajo se realizará de lunes a jueves en jornada partida, dentro de los límites de 08:00 a 19:00 horas, a concretar en cada oficina comercial de acuerdo con sus características y peculiaridades. La jornada de los viernes será continuada finalizando, como máximo, a las 15:00 horas.

Se establece media hora de flexibilidad en la entrada y salida al trabajo.

No obstante lo anterior, si la realización de gestiones comerciales concretas, lo hiciese necesario, deberá acomodarse el horario de trabajo a la misma, sin rebasar, en cómputo mensual, la duración máxima de la jornada establecida.

En los meses de julio y agosto se realizará jornada intensiva de 08:00 a 15:00 horas de lunes a viernes. Para este periodo se establece una flexibilidad horaria de 15 minutos que afectará tanto a la entrada como a la salida.

Con objeto de atender necesidades comerciales concretas, por acuerdo entre ambas partes, podrán establecerse horarios específicos.

2. Resto del personal.

I. Jornada de trabajo.

Se establecen dos tipos de jornada:

A) Jornada de invierno: del 1 de enero al 14 de junio y del 16 de septiembre al 31 de diciembre.

Horario: de lunes a jueves: de 09:00 a 14:00 horas y de 16:00 a 19:00 horas.

Viernes: de 09:00 a 14:45 horas.

B) Jornada de verano: del 15 de junio al 15 de septiembre.

Horario: de lunes a jueves: de 08:00 a 15:00 horas (con 20 minutos de descanso).

Viernes: de 08:00 a 14:00 horas.

II. Flexibilidad.

Se establece una flexibilidad horaria en la entrada al trabajo que se realizará entre las 8:30 y 9:15 horas en la jornada de invierno. Dicha flexibilidad llevarán aparejada la modificación del horario de salida. Asimismo, se establece en la jornada de verano una flexibilidad horaria de 15 minutos que afectará tanto a la entrada como a la salida.

En todos los centros de trabajo, se podrá adelantar la salida del trabajo en una hora siempre que se utilice un periodo para la comida del mediodía de la misma duración.

Cuando en las oficinas comerciales existan varios empleados administrativos del Grupo 3 sujetos a este horario, se garantizará la cobertura del servicio de apoyo hasta las 18:30 horas. En el caso de que sólo exista un empleado administrativo, su horario deberá acordarse con su jefe inmediato con el fin de poder aplicar la flexibilidad señalada en este punto sin que ello perturbe el normal funcionamiento del trabajo.

3. Jornada reducida.

Aquellos trabajadores que, al margen de los supuestos de reducción de jornada previstos en la Ley, por circunstancias personales o familiares les interese realizar un número de horas laborables inferiores al establecido en cada momento, podrán solicitar reducción de jornada con carácter temporal.

La Empresa, atendiendo a las necesidades del servicio, podrá autorizar o denegar la misma. En el caso de que se proceda a su autorización el trabajador percibirá la remuneración proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

En los casos de reducciones de jornada por voluntad propia del trabajador o por contrato, que no se encuentren en los supuestos de reducción de jornada establecida legalmente, cualquier cálculo de las indemnizaciones que pudiera corresponder al trabajador se efectuará en función del salario realmente percibido por la jornada reducida.

4. Compensaciones por cambio de jornada.

Se suprime la compensación derivada de un cambio de jornada para aquellos trabajadores que, como consecuencia de la aplicación del VII Convenio Colectivo hubieran pasado de horario continuado de mañana a horario partido.

5. Jornadas continuadas y trabajo a turnos.

Por necesidades organizativas y de trabajo se realizarán algunas actividades en jornadas continuadas, de mañana o tarde, y mediante trabajo a turnos.

En las unidades de Elaboración de Anuncios y Cierre de Guías del Área de Operaciones y aquellas otras de análogas necesidades de funcionamiento actuales o que pudieran crearse se realizarán, al 50%, jornadas continuadas de mañana o tarde, con

posibilidad de turnos rotativos. No obstante, la posibilidad de cambio de turno se negociaría, en todo caso, con la Representación Social.

En ningún caso podrán realizarse jornadas partidas en las citadas Unidades. En el resto de las Unidades de la Dirección de Operaciones deberá realizarse jornada partida.

En la Dirección de Sistemas se mantendrá el actual régimen de turnos, no siendo posible la realización de otro tipo de jornada.

6. Distribución irregular de la jornada a instancias de la Empresa.

Como medida para contribuir a la flexibilidad interna en la Empresa, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda y la estabilidad del empleo, la Empresa podrá distribuir de manera irregular a lo largo del año natural el 10% de la jornada de trabajo, siempre y cuando no afecte a las jornadas de los viernes tarde (a excepción de los puestos regionales o globales, que se regirán por lo indicado en el apartado siguiente del presente artículo), sábados, domingos, festivos y jornada de verano.

7. Flexibilidad horaria para los puestos de trabajo regionales o globales.

La necesidad de aprovechar sinergias y conjugar intereses dentro del Grupo hibu determina la conveniencia de incorporar un modelo de gestión más acorde al nuevo contexto internacional que impone el mercado.

Este nuevo contexto ha incrementado la necesidad de mantener contactos profesionales con trabajadores en el extranjero, provocando un aumento de la interrelación de carácter «internacional» con otras entidades fuera de España. A ello se une las diferencias horarias existentes entre los distintos países en los que están sitas las diversas empresas del Grupo Hibu, lo que ha determinado la necesidad de que se configuren puestos de trabajo regionales o globales. Se entiende por un puesto de trabajo «regional o global» aquellos en los que la prestación de servicios no se constriñe únicamente al país en el que se encuentra la empresa a la que está adscrito el concreto trabajador, sino que dicha prestación de servicios supera tales límites nacionales por tratarse de una posición en la que se depende, reporta a o se interrelaciona con puestos de trabajo internacionales.

Por las razones señaladas, resulta necesario que los citados puestos dispongan de «flexibilidad horaria» que, salvando las diferencias horarias existentes entre los diferentes países del Grupo, permita compatibilizar la jornada laboral del trabajador sito en España, con las necesidades inherentes a la coordinación del trabajo entre trabajadores que se ubican en distintos husos horarios, siéndoles de aplicación la siguiente regulación:

a) Los empleados que ocupen puestos regionales o globales deberán adecuar su horario de entrada y salida, siempre que sea necesario, a las necesidades que imponga el desempeño de su puesto de trabajo, sin que ello suponga incremento de la jornada diaria y, respetando en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario. La adecuación de este horario no será de aplicación en sábados, domingos y festivos. En aquellos casos en los que dicha adecuación haya de ser más habitual, la Dirección de Recursos Humanos informará al Comité Intercentros y al trabajador afectado de dicha condición. No obstante, se entregará al Comité Intercentros una relación de los puestos de trabajo de Convenio inicialmente afectados, sin perjuicio de las modificaciones futuras que pudieran producirse en dicha relación, que también serán comunicadas cuando ello tenga lugar.

b) De conformidad con lo indicado en el punto a) anterior, cuando sea necesaria la flexibilidad horaria no se aplicará a los «puestos regionales o globales» lo dispuesto en materia de horario de trabajo (art. 30 del convenio), siempre desde el respeto a las previsiones que en esta materia de horarios contemple el Estatuto de los Trabajadores. Esta adecuación horaria no superará las 21:00 horas en jornada de invierno y, en jornada de verano a las 19:00 horas (según horario español en ambos casos). No obstante, la Empresa procurará que dicha adecuación altere lo menos posible la jornada habitual

ordinaria del trabajador, así como que el trabajador pueda conciliar su vida profesional con la personal en la medida de lo posible.

Artículo 31. Control de asistencia.

Todo el personal incluido en el ámbito de aplicación este Convenio deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Empresa, en cada momento, estime más adecuado.

En el Grupo de Ventas, estos controles no perjudicarán la eficiencia del trabajo encomendado.

Cuando un empleado no pueda acudir al trabajo por cualquier causa tendrá que comunicarlo a la Empresa con la mayor antelación que sea posible y, en todo caso, dentro de las dos horas siguientes a la del horario de entrada establecido en Convenio.

Artículo 32. Horas extraordinarias.

Tendrán consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada diaria establecida. No obstante, no serán consideradas horas extraordinarias las que resulten de la distribución irregular de la jornada prevista en el artículo 30.6 del Convenio.

Los trabajadores serán libres de aceptar o denegar la realización de horas extraordinarias, salvo en los casos específicos regulados por la legislación laboral.

Se cuidará especialmente la promoción de empleo, restringiendo al máximo la realización de horas extraordinarias en favor del mismo. En cualquier caso, habrá de mantenerse dentro de los máximos legales.

Las partes firmantes coinciden en los efectos positivos que pueden derivarse de una política social conducente a la supresión de las horas extraordinarias para su sustitución por nuevas contrataciones.

En función del objetivo de empleo antes señalado, se compensarán las horas extraordinarias por un tiempo equivalente de descanso.

Se considerarán como horas extraordinarias las necesarias por pedidos imprevistos o períodos de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos y otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, así como las de mantenimiento, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.

La Dirección de la Empresa informará mensualmente al Comité Intercentros, Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando sus causas, los empleados afectados y, en su caso, la distribución por unidad.

La compensación por horas extraordinarias en tiempo equivalente de descanso llevará un incremento del 75%. Esta compensación con descanso se hará dentro de las ocho semanas siguientes y de mutuo acuerdo con el mando superior.

Tan sólo se abonarán como horas extraordinarias, con el incremento del 75% sobre el cálculo del valor de la hora individual, aquellas cuya recuperación sea absolutamente imposible por necesidades del servicio.

CAPÍTULO SEGUNDO

Vacaciones

Artículo 33. Vacaciones.

El personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio tendrá derecho anualmente a un período de vacaciones retribuidas de treinta días laborables, a disfrutar en los meses de verano.

En el cómputo de los treinta días laborables deberán incluirse cuatro sábados no festivos.

Las vacaciones anuales se disfrutarán en un sólo período ininterrumpido, o bien dividido en dos períodos de veinte y diez días naturales, salvo pacto en otro sentido, cuando así lo solicite expresamente el trabajador. En este último caso, un período al menos debe coincidir con la época estival, salvo pacto en contra. Los días laborables restantes los podrá disfrutar el trabajador como lo solicite.

El personal que cese, ingrese o reingrese en el transcurso del año, disfrutará, antes de que éste termine, la parte proporcional que les corresponda, según el número de meses trabajados, computándose a estos efectos como meses completos las fracciones del mismo.

Aquellos trabajadores que, por necesidades del servicio, se vean obligados a disfrutar las vacaciones en otros meses distintos de los expresados en los párrafos anteriores de este artículo tendrán derecho a una bolsa de vacaciones de 308 euros.

Cuando el período de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente, que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se haya originado, según lo establezca el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 34. *Previsión de vacaciones.*

La Empresa, según la necesidad del trabajo y previo acuerdo con la Representación de los Trabajadores, expondrá las previsiones de vacaciones de verano con una antelación de, al menos, tres meses.

Para la formalización del cuadro de vacaciones se tendrá en cuenta el deseo de los trabajadores, que así se lo comunicarán a su jefe respectivo. Este lo hará llegar a la Dirección de la Empresa que, en unión de la Representación de los Trabajadores y previo informe de las distintas jefaturas, estudiará y fijará el calendario de vacaciones definitivo.

Los padres con hijos en edad escolar obligatoria tendrán preferencia para el disfrute de las vacaciones en el período de vacaciones escolares. En caso de falta de acuerdo entre quienes deban turnarse, se establecerá un sistema rotativo.

Artículo 35. *Interrupción de las vacaciones.*

Si durante el disfrute de las vacaciones el trabajador padeciera de incapacidad temporal («IT»), superior a cuatro días, reconocida por la Seguridad Social, no se computarán a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación.

Será condición inexcusable la comunicación a la Empresa de la interrupción por medio de los partes de baja que lo acrediten, en el momento en que ésta se produzca.

El trabajador deberá incorporarse al puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones de no continuar en situación de IT. Los días que hubieses durado la IT se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo, establezca la Empresa y trabajador.

Artículo 36. *Festivos.*

El día 25 de enero se considerará festivo a todos los efectos para el personal de la Empresa, con independencia de que dicho día sea laboral o no. Con este motivo se disfrutará de un día de permiso, a elección del trabajador, de acuerdo con el jefe inmediato.

Con motivo de la festividad de mayor raigambre popular en la localidad de residencia del trabajador (y no de la festividad de la localidad del centro de trabajo al que está adscrito administrativamente el trabajador, en el supuesto de que difirieran ambas localidades), se concederá la reducción de dos horas de la jornada laboral, durante un período máximo de cinco días, asegurándose, en todo caso, que ello no menoscabe o perturbe el normal desarrollo de la actividad empresarial.

Aquellos trabajadores que por razones de servicio no puedan disfrutar la reducción de jornada señalada en el párrafo anterior, lo harán en la semana de otra festividad local o autonómica, o bien podrán disfrutar de un día festivo de común acuerdo con su jefe inmediato.

Se disfrutarán dos días que por situarse entre dos festivos se considerarán no laborables, teniendo en cuenta que no podrá producirse el cierre total de la Empresa. En el caso de que no existan días, coincidentes entre dos festivos o si, por decisión del trabajador, con el consentimiento del jefe inmediato, no los hubiese disfrutado, se acumularán a vacaciones o a otra fecha que el trabajador solicite.

Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a todos los efectos. Cuando estas fechas coincidan en sábado o domingo, la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio acordará fechas alternativas.

CAPÍTULO TERCERO

Permisos y licencias

Artículo 37. *Permisos.*

Se considerarán permisos reglamentarios retribuidos los que se otorguen obligatoriamente por la Empresa, como son:

a) Por contraer matrimonio o registrarse fehacientemente como pareja de hecho se gozará de diecisiete días ininterrumpidos que se podrán disfrutar con una antelación de dos días a la fecha señalada para la celebración de la ceremonia. Si ésta coincidiera con días no laborables el cómputo comenzará a partir del primer día laborable siguiente.

b) Por nacimiento o la adopción de un hijo se concederá tres días laborables, a disfrutar necesariamente dentro de los quince días siguientes al nacimiento o adopción.

c) Por matrimonio de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederá un día de permiso, que habrá de coincidir con la fecha de celebración de aquél.

d) Por enfermedad grave de cónyuge o pareja, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad, se concederán tres días de permiso durante el tiempo que dure la incidencia que dio lugar al permiso.

e) Por fallecimiento de familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad o pareja se concederán tres días de permiso, y un día de permiso si el fallecimiento fuera de familiar de tercer o cuarto grado.

f) Para cumplimiento de deberes públicos, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales de Justicia se abonará el permiso de acuerdo con las condiciones legales vigentes y por el tiempo preciso para ello, según las mismas.

g) Por traslado del domicilio habitual se concederá un día de permiso.

h) Para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional de carácter oficial se concederá el tiempo necesario para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de evaluación y aptitud, así como para todos aquellos trabajadores que estén realizando estudios oficiales que la Empresa estime conveniente, acogiendo a la financiación de permisos individuales de formación (Fundación Tripartita).

i) Se abonará el oportuno permiso para asistir a consultas de especialidades médicas, cuando éstas hayan sido dispuestas por facultativos de la Seguridad Social, aun

cuando tales especialidades no estén incluidas en el cuadro de prestaciones de esta última.

j) Para resolver asuntos propios se concede permiso retribuido, sin necesidad de justificación, de un día a lo largo de un año, siempre preavisando a su responsable directo. El trabajador podrá transformar el citado día en ocho horas a disfrutar a lo largo del año a su elección, preavisando asimismo como en el caso anterior.

Cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de la provincia donde radique su centro de trabajo, el permiso se ampliará en dos días para los casos previstos en los apartados b), d) y e).

El personal de la Empresa podrá solicitar permiso no retribuido cada año hasta cinco días, no pudiendo, en ningún caso, acumular dicho tiempo a las vacaciones anuales. La petición tendrá que realizarla con al menos quince días de antelación, y su ausencia no coincidirá con la de otro trabajador de su mismo centro y área de trabajo, por el mismo motivo. En todo caso, el permiso de días no retribuidos, conllevará también el descuento de la parte proporcional del descanso semanal.

Artículo 38. *Suspensión del contrato de trabajo por maternidad, adopción, discapacidad y paternidad.*

1. Suspensión del contrato por maternidad, adopción y discapacidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descunte del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en la suspensión del contrato de trabajo por paternidad establecido en el punto 2 del presente Artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitiva, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida. Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente párrafo y en el apartado 2 de este Artículo.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

2. Suspensión del contrato por paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimientos múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del ET. En el supuesto de parto la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento este derecho corresponderá a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el referido artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza el derecho de suspensión de contrato por paternidad podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o desde la resolución judicial por la que se constituya la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 del ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a la que se refieren los dos párrafos anteriores podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

El trabajador deberá comunicar a la Empresa en un plazo inferior a dos días laborables, desde el hecho legal que lo motiva, el ejercicio de este derecho por paternidad.

3. Reserva del puesto de trabajo.

Al cesar las causas legales de suspensión establecidas en este Artículo, el trabajador tendrá derecho a la reincorporación al puesto de trabajo reservado.

Artículo 39. *Lactancia.*

Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo a la entrada o salida de la jornada, que podrá dividirse en dos fracciones de media hora. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas de acuerdo con el Jefe inmediato.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser disfrutado por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia.

Artículo 40. *Guarda legal.*

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, o a familiares de hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, o pareja de hecho, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla, a determinar por el interesado, salvo que circunstancias excepcionales aconsejen o justifiquen otra reducción de horario distinta.

En todo caso, el trabajador percibirá la remuneración proporcional a las horas efectivamente trabajadas.

El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará la reducción de jornada.

Artículo 41. *Licencias sin sueldo.*

El personal que lleve al menos dos años al servicio de la Empresa, podrá solicitar, en caso de necesidad justificada, licencia sin sueldo, por plazo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias, no podrán solicitarse nuevamente hasta que hayan transcurrido un año desde la anterior.

En caso de enfermedad grave continuada de hijos, padres, cónyuge o pareja se ampliará el plazo a un año.

A la finalización de la licencia el trabajador deberá presentar inexcusablemente justificante de la vida laboral expedida por la Seguridad Social.

La utilización de estas licencias sin sueldo con una finalidad distinta a la que motivó su concesión constituirá una falta laboral muy grave, no pudiendo solicitarse para prestar servicio en otras entidades.

CAPÍTULO CUARTO

ExcedenciasArtículo 42. *Excedencia Forzosa.*

La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

La utilización de estas situaciones de excedencia, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reingreso, no pudiendo solicitarse para prestar servicios en otras entidades.

A la finalización de la excedencia el trabajador deberá presentar inexcusablemente justificante de la vida laboral expedida por la Seguridad Social.

Artículo 43. *Excedencia Voluntaria.*

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El tiempo de duración de la excedencia voluntaria no será computable a ningún efecto.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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

La excedencia contemplada en el presente apartado 2, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

4. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual grupo profesional y nivel a los que hubiera o se produjeran en la empresa.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez, por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

5. La utilización de estas situaciones de excedencia, con una finalidad distinta a la que motivó su concesión, determinará la pérdida del derecho de reingreso, no pudiendo solicitarse para prestar servicios en otras entidades.

A la finalización de la excedencia el trabajador deberá presentar inexcusablemente justificante de la vida laboral expedida por la Seguridad Social.

Artículo 44. *Prohibición de Prestación de servicios en empresas competidoras.*

Las excedencias voluntarias no podrán solicitarse para prestar servicios en otra entidad cuyo objeto social o actividad sea idéntico al de la Empresa, y que sean competencia directa de su objeto social. El trabajador excedente que prestare servicios en alguna de dichas entidades, bien durante todo el periodo de la excedencia, bien parcialmente, perderá automáticamente todos sus derechos en la Empresa, incluido el reingreso, desde el mismo momento en que empiece a prestar sus servicios en la otra empresa.

TÍTULO QUINTO

Régimen económico

CAPÍTULO PRIMERO

Régimen retributivo

Artículo 45. *Cuantía de las retribuciones.*

La cuantía de las retribuciones se detalla en Anexo 1 (Tabla Salarial y otras condiciones económicas) del presente Convenio.

La documentación de las diferentes percepciones que recibe el trabajador se realizará mediante la entrega de un recibo de salarios en soporte informático, al que el empleado tendrá acceso con clave personalizada, pudiendo ver e imprimir dicho recibo.

Artículo 45 bis. *Retribución flexible.*

Se implanta el Plan de Retribución Flexible de la Empresa durante la vigencia del Convenio para todos los empleados de la Empresa en las condiciones establecidas en dicho Plan, al que podrán acogerse voluntariamente los trabajadores de forma individual. Su aplicación efectiva tendrá lugar a partir de transcurridos dos meses de la firma del presente Convenio, dada la necesidad de poner en funcionamiento las herramientas informáticas necesarias para su gestión.

CAPÍTULO SEGUNDO

Conceptos retributivos

Artículo 46. *Salario base.*

Es la parte de la retribución fijada para cada grupo profesional y nivel como contrapartida a la prestación de trabajo por unidad de tiempo, que con tal denominación se incluye en la Tabla Salarial del Anexo 1 y que sirve de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

Artículo 47. *Complemento personal por antigüedad devengada.*

Los trabajadores que vinieran percibiendo este complemento como consecuencia de la supresión de la antigüedad como concepto retributivo continuarán percibiéndolo en las condiciones pactadas en el Artículo 45 del IX Convenio Colectivo, cuyo texto es el siguiente:

El 1 de enero de 2000 se suprime la antigüedad como concepto retributivo. En consecuencia, a partir de esta fecha, dejó de formar parte de la estructura del salario.

La supresión del concepto implica el reconocimiento de un complemento «ad personam» no compensable, no absorbible y revalorizable en su caso en los mismos términos que el salario base, para todos los trabajadores que a la fecha de firma del IX Convenio Colectivo cumplan los siguientes requisitos:

- a) Posean relación laboral común indefinida y se encuentren en alta a la fecha de firma del IX Convenio Colectivo.
- b) No tengan fijada y comunicada, de forma individualizada, su retribución salarial anual por todos los conceptos.

El complemento «ad personam» estará compuesto por la cantidad acreditada por el trabajador en concepto de antigüedad, más la parte proporcional del trienio en curso a la firma del presente convenio. Dicho complemento se reflejará en el recibo de haberes bajo la denominación «Complemento antigüedad consolidada».

Artículo 48. *Complementos por puesto de trabajo.*

1. Cargo o función.

Es el complemento retributivo que se asigna al trabajador por ocupar un puesto que exige alto grado de responsabilidad, profesionalidad, dificultad, precisión y disponibilidad.

Dicho concepto retributivo dejará de percibirlo el trabajador al cesar en el desempeño del cargo o función por el cual se le asignó.

El importe correspondiente por estos conceptos vendrá fijado por una cantidad anual dividida en quince mensualidades, excepto aquellos establecidos específicamente con otra periodicidad.

2. Turnicidad.

Tendrán derecho a la percepción de dicho plus los trabajadores que realicen sus funciones a un ritmo de trabajo a turno.

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo, según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según cierto ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas.

3. Nocturnidad.

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las 22:00 horas y las 06:00 horas del día siguiente.

Cuando la compensación pecuniaria del trabajo nocturno sea un elemento habitual de la remuneración del trabajador, se le incluirá en el cálculo de la remuneración de las vacaciones anuales pagadas, de los días festivos remunerados y de las demás ausencias normalmente retribuidas.

La remuneración por nocturnidad y turnicidad del periodo de vacaciones se obtendrá de aplicar la siguiente operación: «Suma de todo lo percibido por el trabajador en concepto de horas nocturnas, plus de nocturnidad y turnicidad (excluida la cantidad percibida en el periodo de vacaciones), en el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre el año de del disfrute de las vacaciones, dividido por once», en todo caso proporcional al tiempo efectivo de la actividad.

La cantidad resultante se abonará en la nómina del mes de enero del año siguiente al del disfrute de las vacaciones.

Artículo 49. Comisiones e incentivos.

La retribución fija del personal del grupo de ventas se complementará con una retribución variable. Los complementos retributivos variables asignados al personal del grupo de ventas en función de la consecución de los objetivos alcanzados vendrán regulados por el sistema de incentivos y/o comisiones vigente en la Compañía en cada momento.

Para el resto del personal la determinación de los incentivos, en su caso, será la establecida en su contrato de trabajo o condiciones particulares pactadas y en relación con el grado de cumplimiento de los objetivos que se establecen anualmente.

Las retribuciones correspondientes a incentivos no serán devengadas en los casos de bajas voluntarias del trabajador si no se han alcanzado, en el momento de la baja en la Empresa, los objetivos mínimos anuales establecidos, sin que proceda el prorrateo de los mismos en función del tiempo realmente trabajado.

Artículo 50. Complementos de vencimiento periódico superior a un mes.

Gratificaciones extraordinarias: Es la parte de la retribución que se abona en los meses de marzo, julio y diciembre.

Estas pagas de carácter anual se devengarán desde las siguientes fechas: la de marzo, el 1 de enero del año anterior; la de julio, el 1 de julio; y la de diciembre, el 1 de enero.

El personal que cese o ingrese en el transcurso del año percibirá las gratificaciones devengadas en proporción al tiempo de trabajo realizado.

Cada una de las pagas establecidas será de cuantía igual a la del mes en que tenga lugar su pago, excluidos todos los conceptos retributivos salvo el salario base y el complemento por antigüedad consolidada, si procediera de acuerdo con el artículo 47 del presente convenio.

El personal adscrito al Grupo de Ventas percibirá estas pagas de forma prorrateada con carácter mensual.

Artículo 51. Gastos de locomoción.

En este concepto se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado, como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores en la Empresa, para cumplimiento de un servicio o tarea.

Si el desplazamiento es fuera de la ciudad donde radica su centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes según la política de viajes en vigor en la empresa.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá una compensación a razón de la cantidad que figura en el acuerdo económico del Anexo 1 del Convenio.

Cuando el desplazamiento se efectúe por ferrocarril y en horas nocturnas, el trabajador tendrá derecho a realizarlo en coche cama y según la política de viajes vigente en la Compañía.

Artículo 52. Compensación por comida.

A los trabajadores que realicen su jornada laboral en jornada partida se les abonará, en compensación por comida, la cantidad que figura por este concepto en el Anexo 1 del presente Convenio. Se exceptúa el personal adscrito al Grupo de Ventas al tener una actividad específica, una jornada diferenciada del resto de empleados y un sistema retributivo propio.

Artículo 53. *Complemento a las prestaciones por incapacidad temporal y control de absentismo.*

1. Al trabajador que se encuentra en situación de Incapacidad Temporal (enfermedad o accidente de cualquier índole) debidamente acreditada, la Empresa le complementará la prestación económica que corresponda, por dichas situaciones, de la siguiente forma, siempre y cuando no se aplique el punto 2 del presente artículo:

a) Personal de Ventas:

Hasta alcanzar el 100% de la base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior a la fecha de la incapacidad temporal, para aquellos trabajadores cuyo salario de naturaleza fija mensual no esté por encima de la base máxima de cotización.

Hasta el alcanzar el 100% del salario de naturaleza fija (salario base, complemento personal y de puesto de trabajo), para aquellos trabajadores cuyo salario de naturaleza fija mensual esté por encima de la base máxima de cotización

b) Resto de personal:

Hasta el alcanzar el 100% del salario mensual de naturaleza fija (salario base, complemento personal y de puesto de trabajo).

2. Las representaciones de la Empresa y Social reconocen el grave problema que supone el elevado índice de absentismo y entienden que su reducción y corrección es un factor que incide en la productividad y en la posición competitiva de la empresa.

A tal efecto, ambas partes comparten como objetivo la reducción del absentismo dada la negativa influencia que éste tiene sobre los niveles de productividad de la empresa incidiendo en su menor competitividad.

Por ello, se fijan los siguientes objetivos:

– Reducir el porcentaje del nivel de absentismo de la Empresa por incapacidad temporal por enfermedad común o profesional o accidente sea o no de trabajo de cualquier duración, a un máximo del 4% en total, a los seis meses de la firma del convenio. Para determinar el nivel de absentismo existente en la empresa a esa fecha, se tendrá en cuenta el absentismo acumulado en los 6 meses previos a dicha fecha.

– Reducir el porcentaje del nivel de absentismo de la Empresa por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente de trabajo de cualquier duración, a un máximo del 2,5% en total, a los doce meses de la firma del convenio. Para determinar el nivel de absentismo existente en la empresa a esa fecha, se tendrá en cuenta el absentismo acumulado en los 6 meses previos a dicha fecha.

De no conseguirse los citados objetivos de reducción del absentismo por IT (enfermedad o accidente de cualquier índole) en cualquiera de las fechas arriba indicadas, la Empresa dejará de aplicar la regla de complementar el 100% recogida en el primer párrafo de este apartado, y pasará a aplicar la siguiente Tabla de Complementos:

TABLA DE COMPLEMENTOS

Índice medio de absentismo de cada trabajador en los últimos 12 meses	La Empresa complementará hasta el
< 3%	100%
≥ 3 a < 4%	95%
≥ 4 a < 5	90%
≥ 5	85%

La Tabla anterior se aplicará de la siguiente manera:

1) Personal de Ventas:

a) Se complementará hasta alcanzar el porcentaje indicado en la Tabla de la base de cotización a la Seguridad Social del mes anterior a la fecha de la incapacidad temporal, para aquellos trabajadores cuyo salario fijo mensual (salario base, complemento personal, complemento por puesto de trabajo) no esté por encima de la base máxima de cotización.

b) Se complementará hasta el alcanzar el porcentaje indicado en la Tabla del salario de naturaleza fija (salario base, complemento personal, complemento por puesto de trabajo), para aquellos trabajadores cuyo salario fijo mensual esté por encima de la base máxima de cotización.

2) Resto de Personal:

Hasta el alcanzar el porcentaje anteriormente indicado del salario mensual de naturaleza fija.

Artículo 54. *Compensaciones por gastos de traslado voluntario.*

En caso de traslado voluntario de un trabajador desde la provincia en la que está destinado a otra provincia, en los términos previstos en el artículo 22, la Empresa abonará el setenta y cinco por ciento de los gastos de mudanza, pudiendo la Empresa contratar con determinadas empresas del sector su realización. Asimismo y por este motivo, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuido.

Artículo 55. *Compensación especial fuerza de ventas.*

Se establece una compensación a favor de los vendedores de la fuerza de ventas presencial en concepto de gastos de transporte público urbano, cuyo importe se detalla en el Anexo 1.

CAPÍTULO TERCERO

Anticipos y préstamos

Artículo 56. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del salario fijo por el trabajo ya realizado.

Artículo 57. *Anticipos de tres mensualidades.*

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año podrán obtener anticipos por el importe de una, dos o tres mensualidades ordinarias (salario mensual de naturaleza fija), amortizables en un período de doce mensualidades. Para los trabajadores con una antigüedad mínima de tres años, el período de amortización podrá ampliarse hasta veinticuatro mensualidades.

Se atenderá un máximo de peticiones mensuales equivalente al uno por ciento de los trabajadores de la Empresa. Una vez concedido un anticipo no se podrá solicitar otro por el mismo trabajador hasta que se cumplan los dos siguientes requisitos: (1) que haya sido amortizado el anterior y (2) que hayan transcurrido nueve meses desde la finalización de la amortización del anterior anticipo.

Como norma general, se concederán por riguroso orden de presentación de solicitudes, dándose prioridad a los que nunca hayan solicitado un anticipo.

En aquellos casos en los que existan razones de urgencia o necesidades justificadas, la Comisión de Fondos Sociales podrá acordar la concesión prioritaria de dichos anticipos.

Artículo 58. Préstamos.

Los trabajadores podrán obtener préstamos con cargo a un fondo total de 120.200 euros, de acuerdo con los siguientes requisitos:

1. Tener una antigüedad mínima en la Empresa de dos años.
2. No tener ningún otro préstamo de la Empresa en vigor.

Los intereses, fijados al interés oficial por las leyes presupuestarias del año anterior, que generan estos préstamos se destinarán a la constitución de un fondo para ayudas sociales, que administrará la Comisión de Fondos Sociales.

Artículo 59. Comisión de Fondos Sociales.

La Comisión de Fondos Sociales será paritaria y estará compuesta por seis miembros, tres designados por el Comité Intercentros de forma proporcional a su composición y tres por la Dirección. Controlará y gestionará todos los anticipos y préstamos, administrando los intereses de éstos últimos, conforme a lo previsto en el Artículo precedente, para destinarlos a ayudas sociales.

Se tendrá en cuenta para la asignación de los préstamos y anticipos el orden de solicitud, teniendo preferencia, únicamente, aquellos casos de urgente necesidad.

La Comisión hará público la cuantía de los préstamos que se pueden solicitar, plazos de amortización y tipos de interés que se aplicarán en cada caso.

Esta Comisión podrá reunirse en los primeros días de cada mes, si fuera necesario, para el estudio y valoración de peticiones sobre Fondos Sociales.

TÍTULO SEXTO**Movilidad y Teletrabajo****CAPÍTULO PRIMERO****Traslados y comisiones de servicio****Artículo 60. Residencia y cambio de acoplamiento.****1. Residencia.**

Se entiende por residencia de un trabajador la localidad en que reside y se encuentra contratado para prestar sus servicios.

En lo relativo a las personas en régimen de teletrabajo, constituye su residencia el lugar donde se encuentra su domicilio.

2. Cambios de Acoplamiento.

2.1 Todo empleado que desee cubrir vacante de su Grupo profesional, dentro de la localidad de residencia, podrá solicitarlo mediante escrito dirigido a la Dirección de Recursos Humanos.

Los cambios de acoplamiento se irán efectuando a lo largo del año de acuerdo con las necesidades de la organización, teniendo en cuenta las peticiones recibidas reconociendo las siguientes preferencias:

- Antigüedad efectiva en el Grupo profesional.
- Antigüedad en la Empresa.

2.2 Se exceptúan de las normas anteriores los cambios de acoplamiento que sea necesario efectuar por razones de reestructuración organizativa o puestos de trabajo que requieran conocimientos o aptitudes especiales.

2.3 Cuando exista solicitud de acoplamiento de un trabajador se dará prioridad a esta petición sobre las contrataciones externas y de ETT, siempre y cuando la Dirección de la Empresa considere que el perfil del trabajador se adecua al puesto señalado, o pueda adecuarse en breve, mediante la oportuna formación.

2.4 La Empresa, antes de hacer públicos los cambios de acoplamiento, informará a la Representación Social de los solicitados y de las concesiones efectuadas, así como de las razones que motiven cada uno de ellos, exponiendo igualmente las causas de las posibles denegaciones.

Artículo 61. *Traslados.*

Se considera traslado la variación de lugar de prestación de servicios que obliga al trabajador al cambio de residencia con carácter permanente.

El traslado es voluntario cuando lo solicite el trabajador y forzoso en los demás casos.

Artículo 62. *Traslado voluntario y permutas.*

Es el que se produce como consecuencia de la adjudicación de una nueva vacante tras la participación voluntaria en el correspondiente concurso, bien por traslado, bien por cambio de grupo o nivel.

Cuando exista solicitud de traslado de un trabajador se dará prioridad a esta petición frente a las contrataciones externas y de ETT, siempre y cuando la Dirección de la Empresa considere que el perfil del trabajador se adecua al puesto señalado, o pueda adecuarse en breve, mediante la oportuna formación.

Los trabajadores afectados por este Convenio podrán permutar sus respectivas plazas en distintas localidades, siempre que estén encuadradas en el mismo Grupo Laboral y nivel y cuenten con el período mínimo de permanencia en la Empresa para poder participar en concursos de traslado, previa autorización de la empresa.

Artículo 63. *Traslado forzoso.*

Los trabajadores no podrán ser trasladados contra su voluntad a un centro de trabajo/provincia distinto, salvo cuando existan probadas razones técnicas u organizativas que lo justifiquen, siguiendo las previsiones y tramitación prevista en el Estatuto de los Trabajadores. Siempre con carácter preceptivo se recabará informe previo a los Representantes de los Trabajadores.

Acordado el traslado, el trabajador, que será preavisado por escrito con una antelación al menos de cuarenta días, tendrá derecho a optar entre el traslado o extinguir su contrato, recibiendo por ello una indemnización equivalente a la señalada en el Estatuto de los Trabajadores para el despido improcedente.

En el caso de optar por el traslado, el trabajador tendrá derecho a percibir el importe del viaje para él y las personas que convivan con él, además de los traslados de bienes y enseres. Tendrá derecho también a una compensación por una sola vez equivalente al 150 por 100 de su salario mensual si tiene personas a su cargo y del 100% si no las tiene.

En el supuesto de que la Empresa no efectuara el traslado anunciado, el trabajador que hubiera realizado gastos justificados con tal fin será compensado por los perjuicios ocasionados.

En todo caso, la Empresa tendrá en cuenta, para el traslado forzoso, las circunstancias personales, familiares o sociales del trabajador, de forma que hayan de sufrirlo quienes resulten, en lo posible, menos perjudicados.

La facultad de trasladar forzosamente a un trabajador sólo podrá ser ejercida una vez por la Empresa con cada trabajador.

Artículo 64. Comisiones de servicio.

Es el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población para atender los asuntos del servicio que le encomienden. En ningún caso la duración podrá exceder de seis meses.

Para la comisión de servicio se escogerá a los trabajadores que resulten menos perjudicados, previa comunicación a los Representantes de los Trabajadores.

La Empresa vendrá obligada a abonar los gastos de viaje y dieta por cada día de desplazamiento. El personal destacado tendrá derecho a una semana de permiso con sueldo, por cada tres meses consecutivos de desplazamiento, con el fin de acudir a su residencia de origen. Los gastos de viaje que se ocasionen correrán a cargo de la Empresa. En el caso de que el trabajador destacado no haga uso del derecho a la semana de permiso podrá disfrutar al final del periodo de la comisión de servicio las semanas que haya acumulado.

Asimismo, el trabajador tendrá derecho al abono por parte de la Empresa de los gastos de viaje ocasionados, para que éste pueda trasladarse a su domicilio habitual cada fin de semana cuando el desplazamiento sea en territorio nacional. En caso de no disfrutarse este derecho, dichos fines de semana no serán compensables económicamente ni acumulables. Sólo en el caso de que el desplazamiento fuera de una duración superior a tres meses ininterrumpidos, el no disfrutar del derecho señalado en este párrafo dará origen a una compensación.

CAPÍTULO SEGUNDO**Teletrabajo****Artículo 65. Definición Teletrabajo.**

A los efectos de la presente regulación, se entenderá por teletrabajo toda modalidad de prestación de servicios de carácter no presencial, en virtud de la cual, un trabajo que se realizaría normalmente en los locales de la Empresa se efectúa fuera desde el domicilio del trabajador utilizando las tecnologías de la información u otras siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Queda expresamente excluido del régimen de Teletrabajo:

- El personal que contando con puesto de trabajo físico en la Empresa, de forma esporádica o puntual decidiera realizar alguna labor profesional desde su domicilio particular, dado que falta el elemento de regularidad.
- El personal perteneciente a la fuerza de ventas de la Empresa, dadas las características propias de su actividad.

Artículo 66. Puestos de trabajo susceptibles de teletrabajo.

La Empresa, atendiendo a la naturaleza de las funciones a realizar, establecerá los puestos de trabajo susceptibles de teletrabajo, de manera que los mismos puedan desarrollarse de manera no presencial, de forma total o parcial.

Para ello, en el seno de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio se informará con carácter previo de la incorporación de puestos de trabajo a la modalidad de teletrabajo.

Artículo 67. Condiciones de implantación.

Para establecer estas condiciones, se ha tomado como referencia el Acuerdo Marco Europeo de Teletrabajo de 16 de julio de 2002. La modalidad de teletrabajo no generará situaciones de discriminación.

Artículo 68. *Carácter voluntario.*

La participación de los empleados en el sistema de teletrabajo tendrá, en todo caso, carácter voluntario para Empresa y trabajador afectados, formalizándose con carácter constitutivo mediante un «Acuerdo individual de teletrabajo» que recogerá las condiciones negociadas al respecto.

Para permitir una estabilidad en el desarrollo de esta modalidad de prestación laboral, dicho acuerdo tendría una duración de un año. Transcurrido ese tiempo desde el inicio del teletrabajo, podrá ser objeto de prórroga tácita salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes, con un preaviso de 2 meses de antelación (mediante comunicación a RRHH).

Tendrá la opción de solicitar el teletrabajo cualquier trabajador de la plantilla por vía de su inmediato superior o por el canal que estime oportuno la Empresa, pudiendo ser aceptada o no la petición, según las necesidades funcionales de la Empresa.

La negativa de un empleado a teletrabajar a instancias de la Empresa no es un motivo de resolución de la relación laboral ni de modificación de las condiciones de trabajo de este trabajador.

No será de aplicación la voluntariedad ni la negativa a teletrabajar en los siguientes supuestos:

- Para el empleado, cuando el teletrabajo forme parte de la descripción inicial del puesto.
- Para la Empresa, cuando el teletrabajador haya accedido a esta modalidad como consecuencia del cierre del centro de trabajo en su localidad de residencia. Su acceso habrá sido voluntario como alternativa al traslado o a la extinción del puesto de trabajo.

Artículo 69. *Reversibilidad.*

La reversibilidad implicará la vuelta al trabajo en los locales de la Empresa íntegramente.

La reversibilidad de la actividad de teletrabajo podrá ser tanto a iniciativa del trabajador como de la Empresa.

Para el empleado, se garantiza la vuelta al puesto de trabajo de forma presencial durante los dos primeros meses; transcurrido este plazo el trabajador quedará sometido al desarrollo de su actividad laboral mediante teletrabajo hasta transcurrido un año de la firma del Acuerdo Individual, salvo que por causa de fuerza mayor no pudiera realizar sus obligaciones laborales en su domicilio. En el momento de cada prórroga se recuperará la reversibilidad para el empleado y la posibilidad del retorno físico al puesto de trabajo durante los dos meses siguientes.

La Empresa, podrá ejercitar la reversibilidad cuando concurren razones organizativas, productivas o tecnológicas, cambio de actividad, de puesto del teletrabajador, por motivos de bajo rendimiento del trabajador o cuando no se adecua al perfil requerido para el teletrabajo.

En ambos casos, el plazo de preaviso será de un mes.

De las situaciones concretas de reversión se informará a la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio.

No será de aplicación la reversibilidad:

- Para el empleado, cuando el teletrabajo forme parte de la descripción inicial del puesto
- Para la Empresa, cuando el teletrabajador haya accedido a esta modalidad como consecuencia del cierre del centro de trabajo en su localidad de residencia. Su acceso habrá sido voluntario como alternativa al traslado o a la extinción del puesto de trabajo.

Artículo 70. *Condiciones laborales.*

El teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de los trabajadores, ni supone discriminación respecto al resto de los trabajadores. El teletrabajador a tiempo completo tendrá derecho al disfrute de las festividades locales de su localidad de residencia.

Artículo 71. Adscripción del teletrabajador.

El empleado quedará funcionalmente adscrito al centro de trabajo y a la Gerencia que se indique en el «Acuerdo individual de teletrabajo», que señalará también quien será su jefe inmediato.

El centro de trabajo referente para el ejercicio de los derechos de representación colectiva y otros derechos colectivos de ejercicio individual será el del Código de Cuenta de Cotización al que el trabajador se encuentre adscrito.

Artículo 72. Sistemas de control.

Con respeto a la dignidad del empleado, la Empresa podrá comprobar la actividad del trabajador desarrollada mediante el teletrabajo a través de controles telemáticos oportunos que serán proporcionales al objetivo perseguido.

La Empresa podrá establecer diferentes instrumentos de control específicos dependiendo de la función laboral desempeñada por el teletrabajador, informando tanto a la Comisión de Vigilancia e Interpretación del Convenio y al personal afectado de los instrumentos y métodos de dichos controles.

El fichaje del control de presencia, para los teletrabajadores a tiempo completo de su jornada, se efectuará desde el ordenador instalado en el domicilio del empleado, a través del portal de empleado en la intranet.

*Artículo 73. Modalidades de Teletrabajo: Medios y equipos.**a) Teletrabajo permanente desde el domicilio:*

Es aquel en que durante la totalidad del tiempo de trabajo el lugar de prestación de servicios es el domicilio del trabajador, sin que el mismo cuente con un puesto de trabajo físico asignado en un centro de trabajo de la Empresa.

La realización permanente de la prestación de servicios desde el domicilio se efectuará utilizando los sistemas informáticos, medios y aplicaciones que la Empresa pone a disposición del empleado. El empleado se obliga a tratar dichos equipos con la diligencia apropiada para su uso y conservación.

El mobiliario y silla de trabajo, y otros accesorios similares, serán proporcionados por la Empresa, salvo que el empleado prefiera aportarlos él mismo. En todo caso, deberá contar con las características ergonómicas suficientes para que resulte adecuado el puesto conforme a la evaluación de riesgos laborales.

La Empresa se compromete a contratar y poner a disposición del empleado para la realización del teletrabajo y de manera exclusiva una línea ADSL o similar. La conexión puede ser directa, mediante cable, o por wifi (siempre que sea buena y suficiente), no debiendo haber otro ordenador encendido conectado a la misma línea durante el tiempo empleado para el teletrabajo.

El ordenador (CPU, pantalla, teclado, ratón), teléfono y otros accesorios que puedan ser necesarios serán facilitados por la Empresa. El ordenador debe dedicarse exclusivamente a desarrollar desde el mismo las funciones del puesto de trabajo, no pudiendo ser utilizado para uso particular.

El mantenimiento y/o reposición del mobiliario y del material informático se prestará por la Empresa. Para ello, el empleado se compromete a permitir el acceso a su domicilio cuando sea necesario, con preaviso de 48 horas por parte de la Empresa, tanto para la instalación inicial como para revisar la instalación y realizar labores de mantenimiento.

b) Teletrabajo parcial:

Es el teletrabajo que se realiza a instancia del trabajador de forma parcial desde su domicilio, es decir, sin teletrabajar la jornada semanal completa, de forma que el trabajador conserva un puesto de trabajo físico en un local de la Empresa.

Este tipo de teletrabajo no podrá efectuarse menos de un cuarto de la jornada semanal en promedio.

El trabajador utilizará sus recursos particulares para el teletrabajo, dado que la Empresa ya asume el coste del puesto de trabajo en el local de la Empresa.

Sin perjuicio de ello, en razón del tiempo de teletrabajo, la Empresa podrá adoptar programas específicos de copago o formalizar acuerdos con proveedores de acceso a internet que supongan un menor coste para el empleado.

Artículo 74. *Jornada y horarios.*

La jornada será la establecida en el Convenio Colectivo.

El marco horario dentro del cual debe desarrollarse el teletrabajo vendrá determinado por el horario general de la Unidad de adscripción funcional del teletrabajador. En el «Acuerdo Individual de Teletrabajo», se reflejarán la jornada completa, si el teletrabajo es total o las horas de teletrabajo semanales y los días, en los que se teletrabaja si el teletrabajo es parcial. Los días y horarios pactados en el Acuerdo referido actuarán como regla general siempre que no impida la normal realización de la actividad, permitiéndose las variaciones que sean precisas en atención a las necesidades organizativas, siempre con pleno respeto a la jornada laboral y horarios establecidos.

Artículo 75. *Vacaciones.*

El empleado tendrá el régimen de vacaciones establecido en el Convenio Colectivo, si bien el centro de trabajo cuyo cuadro general de vacaciones le afecta es el del centro de trabajo al que está funcionalmente adscrito.

Artículo 76. *Condiciones económicas.*

La retribución del empleado no se verá alterada por realizar la modalidad de teletrabajo. A tal efecto, no sufrirán modificación el salario base, los complementos personales y la retribución variable. Respecto a los devengos circunstanciales, se percibirán aplicando las mismas condiciones que correspondería si su trabajo fuera presencial y las circunstancias que generan el derecho a su percepción. Este mismo criterio regirá para los complementos extrasalariales.

Procederá la compensación por comida en los términos previstos en el artículo 52 del convenio colectivo de acuerdo con la normativa fiscal y de cotización a la Seguridad Social que sea aplicable.

En el supuesto de que en el desarrollo de sus funciones, el empleado deba realizar viajes de trabajo, serán de cuenta de la Empresa los gastos de desplazamientos, alojamiento y manutención en que incurra.

Artículo 77. *Acciones formativas.*

Todos los teletrabajadores recibirán la formación adecuada para desempeñar las labores encomendadas.

El empleado deberá de asistir a acciones formativas cuando sea requerido para ello y a eventuales reuniones con la finalidad, entre otras, de prevenir su aislamiento.

Asimismo, tendrá acceso a la información de la Empresa propia de su puesto de trabajo, convenio colectivo aplicable y las funciones a realizar. Igualmente, recibirá información a través de la Web sobre teletrabajo.

Artículo 78. *Protección y confidencialidad de datos.*

El empleado se compromete y obliga a guardar secreto y tratar con la máxima confidencialidad la información a la que pueda tener acceso como consecuencia del trabajo realizado desde su domicilio.

El empleado deberá igualmente cumplir y respetar lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos de carácter personal, tanto la general, como las instrucciones y directrices establecidas por la Empresa sobre esta materia, y se obliga a no difundir material o información ilícita por Internet.

Artículo 79. Prevención de riesgos laborales.

La prestación de servicios en la modalidad de Teletrabajo cumplirá con las previsiones legales establecidas en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El lugar de trabajo en el domicilio del empleado está sujeto a la evaluación de riesgos, que se llevará a cabo en los términos legalmente exigibles y a través de un «Documento de Autoevaluación» facilitado por el Servicio de Prevención previamente al inicio de la actividad, junto con la formación necesaria en materia de prevención ajustada a las características del puesto de trabajo.

En el ámbito del Comité de Seguridad y Salud se tratarán aquellos aspectos relacionados con el teletrabajo desde el punto de vista de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

TÍTULO SÉPTIMO

Premios, faltas y sanciones

CAPÍTULO PRIMERO

Premios

Artículo 80. Premios.

Al cumplir veinte años de servicio efectivo en la Empresa, el trabajador percibirá un premio de una mensualidad cuyo importe se calculará de igual forma que las pagas extraordinarias definidas en el Artículo 50. Asimismo, cada diez años más de servicio efectivo, percibirá otra mensualidad en las mismas condiciones que la primera.

Con el fin de premiar la conducta, rendimiento y laboriosidad, la Empresa establecerá los premios que considere oportunos, que serán otorgados individualmente o por grupos.

CAPÍTULO SEGUNDO

Faltas

Artículo 81. Concepto.

Constituyen faltas de los trabajadores todas las conductas, actitudes, acciones u omisiones que produzcan incumplimiento de las obligaciones derivadas de la relación laboral, supongan quebranto de los deberes que les incumban o abuso de autoridad con los subordinados.

Las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves, conforme a la enumeración que se contiene en los artículos siguientes.

Artículo 82. Faltas leves.

Son faltas leves las siguientes:

- 1.º Las de puntualidad siempre que no excedan de cinco durante un mes.
- 2.º No comunicar con antelación la falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo.
- 3.º El abandono de servicio sin causa justificada, hasta un máximo de un día.

4.º Las negligencias o descuido accidental cuando no causa perjuicio importante a la Empresa.

5.º La falta de aseo o limpieza personal.

6.º No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.

7.º Las discusiones durante el trabajo, si provocan escándalo.

Artículo 83. *Faltas graves.*

Son faltas graves las siguientes:

1.º Las de puntualidad cuando el retraso total no justificado supere 45 minutos en un mes o supere el número de cinco al mes.

2.º Las de no asistencia injustificada durante al menos tres días en un mes.

3.º Las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a superiores, compañeros o subordinados.

4.º Las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la Empresa.

5.º El quebranto o violación de reserva o secreto profesional obligatorio, sin que se produzca grave perjuicio.

6.º La retención no autorizada debidamente por el Jefe de documentos o datos, o su aplicación o uso distinto de los que correspondan.

7.º La simulación de la presencia de otro empleado fichando o firmando por él.

8.º La simulación de enfermedad.

9.º El engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de los regulados en este Convenio.

10.º Las discusiones violentas y la agresión física entre compañeros.

11.º La reincidencia en faltas leves.

Artículo 84. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves las siguientes:

1.º Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia al trabajo durante más de tres días en un mes.

2.º La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

3.º Las ofensas verbales o físicas graves al Empresario, a las personas que ejerzan funciones de mando, a los subordinados o a los familiares que convivan con ellos.

4.º La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, incluyendo la contratación o la intermediación en la contratación para otras entidades en relación con clientes de la Empresa.

5.º La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.

6.º El abandono de destino injustificadamente durante un periodo superior a un día.

7.º El fraude, hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros.

8.º La deslealtad o abuso de confianza respecto a la Empresa o de sus clientes.

9.º Facilitar a los clientes información falsa o incompleta sobre tarifas, precios o condiciones de las operaciones que realicen en nombre de la Empresa.

10.º Aceptar remuneraciones o ventajas del cliente o de terceros por el cumplimiento de un servicio de la Empresa.

11.º La violación del secreto profesional obligada.

12.º La ocultación de hechos o faltas graves presenciados que sean causa de perjuicio grave para la Empresa.

13.º El falseamiento, o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección, así como la no devolución del material entregado por la Empresa para la realización de su actividad laboral cuando haya sido requerido para ello.

14.º El acoso sexual o moral, en términos generales.

15.º La denuncia falsa.

16.º Favorecer la contratación de publicidad a clientes de la Empresa en cualquier otro medio publicitario ajeno o no comercializado por la Empresa.

17.º La reincidencia en faltas graves.

18.º La utilización de licencia sin sueldo y/o la excedencia para finalidades distintas a las que fueron otorgadas.

CAPÍTULO TERCERO

Sanciones

Artículo 85. *Enumeración.*

Las sanciones que se podrán imponer por la comisión de las faltas a que se refiere el capítulo son las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses, inhabilitación temporal por período no superior a quince meses para ascender de categoría y despido. Para las faltas muy graves señaladas en el Artículo 84, apartados 1º, 5º y 12º será necesaria la reincidencia para sancionar dichas faltas con despido.

Artículo 86. *Comunicación de las sanciones.*

Salvo las sanciones por faltas leves, las demás que se impongan precisarán de comunicación escrita previa, dando cuenta de las mismas al Comité de Empresa correspondiente al centro al que pertenezca el sancionado o de no existir Comité de Centro al Delegado de Personal correspondiente y, además, al Comité Intercentros.

Artículo 87. *Instrucción.*

Las sanciones por faltas graves y muy graves serán impuestas por la Dirección previa instrucción de un expediente, formulando pliego de cargos que someterá al interesado a fin de que en el plazo de tres días pueda contestar con un pliego de descargos. Dicho plazo interrumpe la prescripción de la falta.

Artículo 88. *Recursos.*

El trabajador sancionado tendrá derecho a utilizar los recursos que las disposiciones legales establezcan al respecto.

Artículo 89. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días; y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de su comisión.

En cuanto a las sanciones, motivará la anulación de las anotaciones en el expediente personal: el transcurso de tres meses sin reincidencia, si se tratase de faltas leves; de un año, si se tratase de faltas graves; y de dos años, para las faltas muy graves.

TÍTULO OCTAVO

Derechos de presentación y reunión de los trabajadores

CAPÍTULO PRIMERO

Representación*Artículo 90. Representación de los trabajadores.*

La representación de los trabajadores será ostentada por los respectivos Comités de Empresa, Delegados de Personal y Delegados Sindicales, cuyo nombramiento, composición, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones legales vigentes en cada momento.

En cada centro de trabajo, los representantes de los Trabajadores podrán adoptar un sistema de acumulación de horas sindicales, en uno o varios de sus componentes, que será notificado a la Empresa con un mínimo de 24 horas.

El número de horas sindicales retribuidas mensualmente para los miembros del Comité de Empresa irá en función del número de trabajadores del Centro y según la siguiente escala:

- Centros de hasta 100 trabajadores: 25 horas.
- Centros de 101 a 250 trabajadores: 30 horas.
- Centros de 251 a 500 trabajadores: 40 horas.
- Comité Intercentros: 40 horas.

Los Delegados de Prevención y Salud Laboral, en caso de necesidad y previa autorización de la Dirección, podrán incrementar su crédito horario el tiempo necesario para el desempeño de su función.

El cómputo de horas será mensual, y en el caso de sobrepasar el número de horas que corresponda a cada representante, el exceso será repartido entre todos los componentes de la representación del centro de trabajo y de la misma candidatura, sin rebasar el cómputo total.

Los Delegados Sindicales de un mismo Sindicato podrán transferirse, entre ellos, las horas que tienen asignadas.

Artículo 91. Elección de representantes de los trabajadores.

En las elecciones sindicales será de aplicación la normativa vigente en cada momento en esta materia.

Artículo 92. Comité Intercentros.

1. Es el único interlocutor válido de la Empresa para aquellos temas cuyo ámbito sea de carácter general y no exclusivo de un centro determinado. Estará compuesto por un máximo de 13 miembros, que serán designados entre los distintos Representantes de los Trabajadores.

En su constitución se guardará la debida proporcionalidad de los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente.

2. Las competencias del Comité Intercentros serán, en el ámbito estatal, las que la Ley atribuye a dichos Comités, incluyendo el realizar gestiones o acciones legales, que permitan el normal desarrollo, seguimiento, aplicación y cumplimiento del presente Convenio, de acuerdo con las disposiciones laborales vigentes, pudiendo igualmente, negociar los futuros Convenios Colectivos. Así mismo, vigilará en la Empresa el respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

Tendrá la potestad de constituir las distintas Comisiones que crea conveniente. Podrán constar de tres asesores, como máximo, designados según niveles de representatividad

por los distintos Sindicatos, con presencia en el Comité Intercentros, que podrán concurrir a todas las negociaciones del Convenio.

3. Los medios y facilidades que tendrá el Comité Intercentros serán los siguientes:

a) Abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a una reunión ordinaria mensual. En las negociaciones de Convenio Colectivo se utilizarán los días necesarios para ello.

En caso de que la urgencia o la entidad de los temas a tratar así lo requieran, se abonarán los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a reuniones extraordinarias, previa autorización de la Empresa.

A los miembros del Comité Intercentros les será de aplicación la normativa de viajes de la Empresa vigente en cada momento.

b) Exposición en los tableros de anuncios, destinados a tal efecto, de notas informativas y comunicados del Comité.

c) Utilización del correo interior de la Empresa, correo electrónico y si la urgencia del caso lo requiere, la transmisión por telefax, para el envío de las comunicaciones del Comité.

d) Recepción de los Boletines de Cotización a la Seguridad Social que se formulen por parte de la Dirección de la Empresa.

e) Recibir información detallada de las horas extraordinarias, mensualmente, y con especificación de las causas que las motivaron.

f) Podrá designar a los miembros que formarán parte por la Representación de los Trabajadores, en el Comité de Salud Laboral. A dichos representantes, se les abonará las dietas y gastos de locomoción en los mismos términos recogidos en el apartado a) de este mismo Artículo.

g) En el caso de negociación de Convenio Colectivo, cuantos desplazamientos y tiempo sean necesarios para la realización de éste serán abonados con igual criterio al apartado a) de este Artículo.

h) Podrán concertarse otras facilidades mediante acuerdos para casos concretos y justificados.

4. La dotación que tendrán los Comités de Centro y el Comité Intercentros será la siguiente: local adecuado con teléfono y ordenador (con sus correspondientes periféricos y programas), disponiendo del material de oficina apropiado.

Artículo 92 bis. Garantías de los representantes de los trabajadores.

Para evitar que el ejercicio de dicha representación produzca perjuicios en la formación, empleabilidad, retribución y desarrollo profesional de los representantes de los trabajadores que tengan un elevado porcentaje de dedicación y disponibilidad en el ejercicio de las funciones de representación, se aplicarán las siguientes garantías:

– Los representantes adscritos a la fuerza de ventas tendrán las garantías acordadas en el sistema de retribución variable vigente en cada momento.

– Renovación de sus conocimientos mediante la formación permanente para no perjudicar su empleabilidad. Asimismo, cuando cesen en sus funciones representativas se les impartirá la formación necesaria para asumir las funciones propias del grupo y nivel profesional que tuvieran consolidado.

Artículo 93. Secciones sindicales.

Se les aplicarán los mismos criterios que les reconocen las disposiciones generales de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 94. Garantías y derechos de los delegados sindicales.

Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los Representantes de los Trabajadores, según establece el presente Convenio, con excepción del voto. En lo no regulado se aplicará la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Tendrán derecho a desplazarse a todos los centros de trabajo. Los gastos que produzca el desplazamiento serán abonados por la Empresa, previa autorización y conformidad de la Dirección. A los Delegados Sindicales les será de aplicación la normativa de viajes de la Empresa vigente en cada momento.

Artículo 95. Participación sindical en la contratación.

En cumplimiento de la normativa laboral vigente sobre derechos de información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación, la Empresa entregará la siguiente documentación:

1. A los Representantes Legales de los Trabajadores, una copia básica de todos los Contratos de Trabajo, modificaciones, prórrogas y anexos a los mismos.
2. A las Secciones Sindicales más representativas, en el plazo de siete días, una copia básica del Contrato o documento que lo modifique.
3. A la representación legal de los trabajadores, entendiendo por tales a las Secciones Sindicales de los Sindicatos más representativos, Comités de Empresa y Delegados de Personal, información periódica sobre la contratación de trabajadores, dicha información incluirá al menos:
 - a) Las previsiones y planes de la Empresa en materia de empleo y contratación.
 - b) Las modalidades de contratación a utilizar, así como los documentos relativos a éstos.
 - c) El grado de cumplimiento de las previsiones y plazos anteriores.
 - d) Numero de trabajadores que prestan servicios y copia de los contratos con ETT's.

Igualmente, se facilitará información de contrataciones de servicios con empresas contratistas o subcontratistas.

Artículo 96. Asambleas.

Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán convocar asambleas dentro de la jornada laboral, pero siempre al principio o final de la misma, en los locales que facilite la Empresa debiendo ser previamente comunicadas a ésta, con una antelación mínima de veinticuatro horas.

Estas asambleas, que como máximo serán 10 al año, con una duración aproximada de 30 minutos, se autorizarán por la Empresa en los casos siguientes:

- Negociación de Convenio Colectivo.
- Elecciones Sindicales.
- Otras causas suficientemente justificadas.

TÍTULO NOVENO

Seguridad, salud, igualdad y ventajas sociales

CAPÍTULO PRIMERO

Seguridad y salud

Artículo 97. Seguridad y salud laboral.

El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá asignado como funciones básicas la observancia de las disposiciones vigentes en materia de seguridad y salud laboral en el trabajo, así como estudiar y proponer las medidas que estime oportunas, en orden a la prevención de riesgos profesionales y cuantas otras le sean encomendadas por la legislación vigente, para la debida protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.

Sus miembros serán elegidos en base a lo previsto en las disposiciones legales vigentes. Las reuniones serán según lo considerado necesario por dicho Comité.

Eventualmente, o con carácter periódico, podrán asistir otras personas que, por el ámbito de su competencia, deban intervenir o informar en las reuniones, con voz y sin voto.

1. Servicios Médicos de Empresa.

Los reconocimientos médicos se facilitarán a todos los trabajadores de la Empresa, independientemente de su contrato de trabajo.

El reconocimiento médico periódico se realizará mediante un diseño basado en el análisis de riesgo, bien sean éstos laborales o genéricos (edad, sexo, herencia, antecedentes, etc.), para una mejor protección de la salud y prevención de la enfermedad, de todos los trabajadores. Las pruebas comprenderán:

- Revisión cardiovascular con electrocardiograma a todos los trabajadores mayores de cuarenta años, o a aquellos que lo requieran por indicación médica.
- Exploración ginecológica anualmente, de carácter voluntario, a todas las trabajadoras.
- Exploraciones radiológicas que se harán a petición del trabajador.
- Análisis de glucemia, colesterol y ácido úrico, a los cuales podrán sumarse otros cuando a juicio médico se requiera. Así mismo serán optativos los reconocimientos de mama y de próstata.
- Examen epidérmico general, en el conjunto de las exploraciones clínicas que se practican en los reconocimientos médicos.
- Espirometrías en aquellos casos en los que se detecte riesgo respiratorio de algún tipo, independientemente de otras pruebas diagnósticas complementarias.

Se desarrollará una estrategia sanitaria para promover y proteger la salud comunitaria de los trabajadores, basada en campañas salubristas y de medicina preventiva: la lucha contra el hábito de fumar, contra el alcoholismo, la drogadicción, contra la obesidad y el riesgo cardiovascular, contra los accidentes de tránsito viales y asimismo, para la formación en socorrismo y primeros auxilios del mayor número de empleados que sea posible.

En lo no contemplado en este apartado será de aplicación la legislación vigente.

2. Trabajo con pantallas de ordenadores.

a) Por acuerdo del Comité de Seguridad y Salud Laboral el personal cuyos defectos visuales recomienden su exclusión no podrá ser obligado a trabajar con pantalla de ordenador, el cual llegará a un acuerdo en base a los informes médicos que se le presenten o solicite. En caso de disconformidad, se someterá la decisión al arbitraje de un facultativo.

b) A fin de evitar cualquier hipotético problema que pudiera derivarse del trabajo en pantallas, las embarazadas tendrán derecho a dejar de prestar sus servicios en las mismas, en cuyo caso, serán acopladas al desempeño de otra tarea. Al finalizar el período de maternidad, volverán a su trabajo habitual.

c) Ningún trabajador podrá ser obligado a permanecer ante las pantallas más tiempo del establecido en su jornada laboral, con descansos no acumulables de diez minutos por cada dos horas de trabajo en las pantallas.

d) El Comité de Seguridad y Salud Laboral hará revisar, como mínimo, cada seis meses las condiciones de instalación, funcionamiento y ambientales de los terminales, informando a la Dirección de la Empresa de los defectos que advierta y propondrá las medidas correctoras necesarias. La primera revisión se llevará a efecto inmediatamente después de que los técnicos de instalación den ésta por terminada.

e) Todas las personas que trabajan en pantalla pasarán, obligatoriamente, una revisión oftalmológica anual, además del reconocimiento médico periódico previsto en el

presente Convenio. Por el oftalmólogo de los servicios médicos de la Empresa, se realizarán, además, las revisiones oportunas, siempre que lo soliciten los interesados. De los resultados de unas y otras se informará al trabajador y, estadísticamente, al Comité de Seguridad y Salud Laboral. Todo trabajador, que por primera vez comience su trabajo ante la pantalla, tendrá una revisión oftalmológica, antes de entrar en su uso.

- f) Todas las pantallas de ordenador deberán estar provistas del correspondiente filtro.
- g) Todos los gastos médicos derivados de enfermedades o lesiones que el Comité de Seguridad y Salud Laboral considere atribuidos al trabajo en las pantallas, y que no sean cubiertos por la Seguridad Social, serán satisfechos por la Empresa.

3. La Empresa, a través del servicio de prevención correspondiente, iniciará una evaluación de riesgos psicosociales a todos los trabajadores, en todos los centros de trabajo, dentro de los seis meses siguientes a la fecha de firma del presente Convenio.

Artículo 98. *Adaptación del personal.*

En los supuestos en que por accidente, enfermedad u otra causa, algún trabajador experimentase una pérdida de facultades para el ejercicio de las actividades y tareas que tenga encomendadas en función de su grupo y nivel, la Empresa, siempre que disponga de un puesto de trabajo que, aun teniendo en cuenta su disminución de facultades, pueda desempeñar eficazmente, le adscribirá al mismo, sin disminución de la retribución fija y complementos personales que tuviese asignados.

CAPÍTULO SEGUNDO

Igualdad

Artículo 99. *Igualdad de trato.*

Las partes firmantes del presente Convenio ratifican su compromiso de seguir garantizando el derecho a la igualdad de trato y oportunidades en la Empresa.

Por ello, se comprometen a cumplir los objetivos establecidos en el vigente Plan de Igualdad de la Empresa donde se recogen las medidas adoptadas para lograr la igualdad efectiva entre trabajadores de uno y otro sexo. En dicho Plan se ha incluido un procedimiento para la prevención del acoso sexual y por razón de sexo, del acoso moral así como un protocolo de especial protección de la mujer durante el embarazo, parto o lactancia.

CAPÍTULO TERCERO

Ayudas y ventajas sociales

Artículo 100. *Seguro médico, de vida y accidentes.*

La Empresa mantendrá la póliza global de carácter colectivo que viene cubriendo la asistencia médica desde el 31 de agosto de 2007.

Así mismo, la Empresa mantendrá a su cargo una póliza de grupo de carácter colectivo que cubre los riesgos de fallecimiento e invalidez absoluta para todo trabajador. El capital individual asegurado será igual al doble de la retribución fija anual de cada empleado, no siendo inferior a 15.025,30 euros.

En estas pólizas se incluirán todos los trabajadores de la Empresa.

Artículo 101. *Ayuda para estudios.*

El personal incluido en este Convenio, que reúna las condiciones que se detallan en el artículo siguiente, podrá solicitar becas para ayuda de estudios, en la forma y condiciones que se determinan a continuación:

– En el mes de septiembre de cada año, y por medio de una circular que se publicará en cada centro, se abrirá el plazo de solicitudes de becas, plazo que finalizará de acuerdo a la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación y Ciencia, más quince días.

– Las solicitudes tendrán que presentarse con el justificante de matrícula, con indicación de las asignaturas matriculadas. Los trabajadores que sigan estudios por la modalidad de «libre», deberán presentar el justificante en un plazo máximo de quince días después de la fecha límite marcada por el Ministerio de Educación y Ciencia.

– Toda la documentación será estudiada y resuelta por la Comisión de Becas, formada por dos Representantes de los Trabajadores y dos de la Dirección de la Empresa.

– Analizada la solicitud por la citada Comisión, se abonará al interesado treinta días después de la finalización de los plazos marcados en los párrafos anteriores, el costo de la matrícula, de acuerdo con el justificante presentado.

Finalizado el curso, el solicitante deberá presentar las calificaciones obtenidas y una relación de los libros de texto exigidos, señalando el importe de los mismos.

Del costo total justificado (matrícula y libros), previo examen de la Comisión de Becas, se abonará al solicitante:

1. El 80 por 100 del costo total, en el caso de que hubiera aprobado entre las convocatorias de Junio y Septiembre la parte entera de un medio de las asignaturas matriculadas, como mínimo.

2. El 100 por 100 del costo total, en el caso de que aprobase la parte entera de los tres cuartos de las asignaturas matriculadas.

3. En caso de conflicto en los puntos 1 y 2, se aplicará el más favorable para el trabajador.

En todos los supuestos, se deducirá el importe de la matrícula ya abonado anteriormente.

Esta ayuda de estudios sólo se abonará por la realización de un ciclo formativo, no abonándose a un mismo trabajador por sucesivos ciclos formativos que pudiera cursar.

La Empresa aportará como ayuda social por este concepto (para el conjunto de los trabajadores) una cantidad máxima de 15.000 euros anuales.

Artículo 102. *Concesión de becas.*

Podrán obtenerlas los trabajadores que reúnan los requisitos siguientes:

a) Tener una antigüedad mínima de un año en la fecha de cierre de admisión de solicitudes.

b) Realizar estudios para la obtención de títulos oficiales de carácter universitario, superior o medio, acceso a la Universidad para mayores de 25 años, Bachillerato, o Formación Profesional Específica.

Igualmente se consideran los estudios no oficiales, que tengan relación con el trabajo habitual del solicitante, siempre que sean informados favorablemente por la Comisión de Fondos Sociales, si bien, en este caso, la ayuda nunca será superior al importe que se hubiese satisfecho por estudios similares de carácter oficial.

c) Que exista continuidad en los estudios.

d) Que no sean asignaturas para las cuales ya se hubiesen concedido ayudas, salvo que el año anterior se hubiese aplicado el Artículo 101.2.

Los trabajadores que cursen estudios oficiales también tendrán derecho a:

1. Permiso para asistir a los exámenes sin merma de haberes.

2. División de las vacaciones anuales, en caso de necesidad justificada, para la preparación de exámenes, pruebas de aptitud, etc., siempre que no suponga perjuicio grave para el servicio.

En todo caso, la Empresa puede exigir los oportunos justificantes de pago de matrícula y aprovechamiento a los trabajadores que cursen los estudios citados.

Artículo 103. Otras ventajas sociales.

La Empresa proporcionará las siguientes ayudas:

1. Los trabajadores que acrediten tener hijos con alguna deficiencia psíquica o psicomotora, hasta finalizar la edad escolar tendrán ayuda económica, que será mensual y proporcional al gasto que la recuperación física o educacional conlleve. Se establece como ayuda máxima mensual para cada trabajador afectado un total de 150 euros.

La Comisión de Fondos Sociales dispondrá de las cantidades que se estipulan en el artículo 59, al objeto de atender las ayudas señaladas en el apartado anterior que estime necesario.

2. Préstamos especiales al personal del Grupo de Ventas y Jefes de Ventas que, por necesidades del trabajo encomendado, precise la utilización de vehículo.

Artículo 104. Jubilación parcial voluntaria.

Se estará a lo que disponga la legislación en cada momento.

ANEXOS

Anexo 1. Tabla salarial y otras condiciones económicas

1. Salario base.

Los salarios base de los nuevos grupos profesionales y niveles, que serán de aplicación para el personal de nueva incorporación a partir de la firma del Convenio, y para el personal que se encuentre de alta en la Empresa a dicha fecha en el momento que proceda de conformidad con lo dispuesto en el art. 13 del presente Convenio, son los siguientes:

Grupos profesionales	Salario base bruto anual
Grupo ventas	12 pagas
Nivel 1.	36.000 €
Nivel 2.	30.000 €
Nivel 3.	26.000 €
Nivel 4.	17.000 €
Nivel 5.	20.000 €
Nivel 6.	13.000 €
Grupo técnico	15 pagas
Nivel 1.	32.000 €
Nivel 2.	30.000 €
Nivel 3.	28.000 €
Nivel 4.	26.000 €
Nivel 5.	23.000 €
Grupo administrativo	15 pagas
Nivel 1.	30.000 €
Nivel 2.	25.000 €
Nivel 3.	22.000 €
Nivel 4.	19.000 €
Nivel 5.	17.000 €

2. Compensaciones y Complementos. Las presentes condiciones salariales y económicas establecidas en este punto afectarán a todo el personal, sujeto a Convenio

Colectivo, que se encuentre de alta en la empresa en y a partir de la fecha de firma del mismo. Por tanto, se excluye a las extinciones de contratos producidas con antelación a dicha fecha.

a) Plus de residencia.

Su valor queda establecido en 73,34 euros brutos mensuales. El personal que a la entrada en vigor del presente Convenio viniera percibiendo este complemento, lo mantendrá como complemento personal, bajo la denominación en el recibo de haberes «Complemento plus residencia consolidado».

b) Compensación por comida.

Se aplicará un valor bruto diario de 9,60 euros, según lo establecido en el Artículo 52 del presente Convenio. Su aplicación por esa cuantía es desde el 1 de julio de 2012, de conformidad con el Acuerdo de 22 de mayo de 2012, siendo la indicada la vigente hasta el 31 de marzo de 2013.

c) Turnicidad y nocturnidad.

El valor bruto diario de la hora nocturna se establece en 4,48 euros y el valor del plus de nocturnidad en 3,29 euros brutos por día. Su aplicación por esa cuantía es desde el 1 de julio de 2012, de conformidad con el Acuerdo de 22 de mayo de 2012, siendo la indicada la vigente hasta el 31 de marzo de 2013.

d) Dietas.

Su aplicación será desde el 1 de julio de 2012 por las siguientes cuantías:

Tipo A: Se fija en 65,59 euros.

Tipo B: Se fija en 18,98 euros.

Dichas cuantías están actualizadas de conformidad con el Acuerdo de 22 de mayo de 2012, siendo las indicadas las vigentes hasta el 31 de marzo de 2013.

La dieta Tipo A se percibirá en los desplazamientos que requiera pernoctar fuera de la residencia del trabajador.

La dieta Tipo B se devengará en desplazamientos que no requieren pernoctar fuera de la residencia, pero si efectuar las comidas principales fuera de la localidad. Cuando la llegada al lugar de residencia se produzca después de las 21:00 horas, corresponderá una dieta de 29,44 euros.

En desplazamientos que exijan pernoctar fuera de residencia, los trabajadores podrán percibir el importe del alojamiento en hotel de tres estrellas, facilitado por la Empresa, y el importe de media dieta en concepto de manutención, cuantificada en 32,79 euros. Dicha cuantía está actualizada de conformidad con el Acuerdo de 22 de mayo de 2012, siendo la vigente hasta el 31 de marzo de 2013.

Se considerarán con derecho a dietas de Tipo A los siguientes desplazamientos:

- Málaga a Melilla.
- Cádiz a Ceuta.
- Palma de Mallorca a las islas de su provincia.
- Santa Cruz de Tenerife a las islas de su provincia.
- Las Palmas de Gran Canaria a las islas de su provincia.

e) Compensación por kilometraje.

Se establece un importe por kilómetro de 0,28 euros, a partir del 1 de junio de 2012.

f) Compensación especial vendedores.

En razón de la función que desempeñan los promotores comerciales de venta presencial y en concepto de plus compensatorio de los gastos de transporte urbano, se abonarán las siguientes cantidades:

De 1 de abril de 2011 a 31 de marzo de 2012: 350 euros brutos por todo el periodo.

De 1 de abril de 2012 a 31 de marzo de 2013: 700 euros brutos por todo el periodo.

De 1 de abril de 2013 a 31 de marzo de 2014: 700 euros brutos por todo el periodo.

Los referidos importes se abonarán y distribuirán mensualmente, excepto en el mes correspondiente a las vacaciones. No procederá su abono en los días de baja por incapacidad, calculándose la compensación en estos casos de forma proporcional a los días de trabajo efectivo.

g) Otros conceptos retributivos.

Los complementos «ad personam», por puesto de trabajo y antigüedad consolidada se incrementarán en los términos expuestos en el apartado 3.A) para el salario base.

3. Revisión por IPC.

Los conceptos retributivos por las cuantías derivadas por lo dispuesto en el presente punto 3 afectarán a todo el personal que se encontraba en situación de alta en la Empresa en y a partir de la firma del presente Convenio.

A) La cuantía del Salario Base será actualizada de la siguiente forma:

– Para el periodo 1 de abril de 2011 a 31 de marzo de 2012: se incrementará un 1% el Salario Base vigente a 31 de marzo de 2011.

– Para el periodo 1 de abril de 2012 a 31 de marzo de 2013: se incrementará un 0,5% el Salario Base vigente a 31 de marzo de 2012.

– Para el periodo 1 de abril de 2013 a 31 de marzo de 2014: se incrementará el Salario Base vigente a 31 de marzo de 2013 en la mitad de lo que aumente el Índice Nacional de Precios al Consumo (IPC) correspondiente a dicho periodo, sin que dicho incremento del Salario Base pueda superar en ningún caso el 0,4%. Si el IPC en dicho periodo fuera negativo no será reducido el Salario Base vigente en ese momento.

Se exceptúa de esa revisión:

(i) El personal contratado durante el periodo señalado con una retribución anual pactada por todos los conceptos.

(ii) El personal que en algún momento desde la fecha de inicio de aplicación del presente Convenio hasta su firma haya tenido algún aumento en su remuneración por promoción o subida salarial individual por mérito.

B) Otros conceptos retributivos

La compensación por comida, el complemento por turnicidad y nocturnidad y las dietas se incrementan en los términos expuestos en el apartado A) anterior para el salario base.

Anexo 2. Estructura y funciones de los nuevos Grupos y Niveles profesionales

La clasificación profesional de la Empresa se estructura en 3 grupos profesionales:

A) Ventas.

B) Técnicos.

C) Administrativos.

Se identifican hasta 6 niveles en el Grupo Profesional de Ventas y 5 en el resto de los grupos, con el fin de diferenciar distintos grados de responsabilidad dentro de cada uno, siendo el nivel 1 el más alto o de mayor grado. Para estar en un nivel se requiere dominar y haber superado todo lo reflejado en el nivel o niveles anteriores.

A) Grupo Ventas.

Son responsables de la venta del portfolio de productos y servicios de la Empresa, el cual conocen en detalle y profundidad, en nuevos clientes (potenciales) o en clientes de cartera dentro del territorio o segmento de mercado asignado, así como de incrementar la cartera de los ya existentes tanto en volumen como en número de productos y servicios, todo ello de acuerdo con las políticas y modelos de venta y a través de los sistemas administrativos e informáticos establecidos en cada momento por la Empresa. Son expertos conocedores del mercado, la competencia y sus precios, productos y servicios.

Nivel 1. Lidera, coordina y supervisa los procesos y tareas asignados, identifica necesidades, analiza y planifica, asigna recursos, y supervisa e implanta la metodología, procesos y procedimientos, así como gestiona y desarrolla a los miembros de su equipo de acuerdo con la estrategia de la Organización y las normativas vigentes (procesos internos, laboral, fiscal, contable, etc.) asegurando la capacidad y calidad del servicio.

Actúa de forma independiente y autónoma dentro de los objetivos y directrices concretos establecidos por la Dirección. Anticipa posibles inconvenientes futuros e implanta planes de acción preventivos y correctivos. Es responsable de la mejora continua del servicio y de su adaptación a los nuevos cambios y estrategias de la Empresa. Genera estadísticas y parámetros de gestión para la toma de decisión estratégica.

Nivel 2. Realiza una labor comercial que requiere mayor especialización, mayor grado de elaboración del proceso de venta y mayor nivel competencial (Comunicación, Negociación, Presentaciones, Influencia, Capacidad Analítica, etc.). Conoce y domina todo el portfolio de productos, papel o digitales, y aporta amplia y sólida experiencia en venta de productos y servicios. Generalmente con titulación media o superior.

Nivel 3. Tiene amplia experiencia comercial en venta directa, actuando con autonomía en el proceso de venta dentro de las cuentas, territorio, segmento, productos y servicios asignados, según las directrices de la Organización. En el role de especialista de un determinado producto y/o servicio, realiza labores de formación y asesoramiento a otros comerciales y a clientes, así como lidera el proceso de innovación y mejora continua. Hace prospección en el territorio y/o segmento asignado y propone estrategias a la Empresa para mejorar e incrementar las ventas.

Nivel 4. Actuando con autonomía en el proceso de venta dentro de las cuentas, territorio, segmento, productos y servicios asignados, según las directrices de la Organización. En el role de especialista de un determinado producto y/o servicio hace prospección en el territorio y/o segmento asignado y propone estrategias a la Empresa para mejorar e incrementar las ventas. En este nivel es necesaria una permanencia en el mismo de 1 año y medio. Transcurrido dicho período pasaría automáticamente al siguiente nivel.

Nivel 5. Coordina uno o varios equipos de televenta, siendo el responsable del cumplimiento de los objetivos de venta del equipo en volumen y calidad, así como del desempeño y desarrollo del equipo dentro de los parámetros establecidos por la Empresa.

Nivel 6. Realiza una labor de venta telefónica en las cuentas o territorio asignados.

B) Grupo Técnico.

Son especialistas en un área concreta de conocimiento, generalmente titulados o con formación técnica específica acorde al contenido del puesto y desempeñan tareas complejas asociadas a ese conocimiento bajo mínima o ninguna supervisión, según las directrices de su responsable directo. Son expertos en el manejo de las herramientas propias de su especialidad.

Nivel 1. Lidera y coordina equipos dentro de una especialidad o funcionalidad que pueden estar ubicados en una misma o en distintas localizaciones geográficas.

Supervisa los procesos y tareas asignados desde la identificación de las necesidades, análisis y planificación, asignación de recursos (humanos, técnicos y materiales), metodología, tecnologías, procesos y control de gestión, hasta su registro documental y emisión de informes, así como gestiona y desarrolla a los miembros de su equipo, conforme a las directrices y estrategia de la Organización y las normativas vigentes (procesos internos, laboral, fiscal, contable, etc.) asegurando la capacidad y calidad del servicio, así como el cumplimiento de los plazos asignados.

Actúa de forma independiente y autónoma dentro de los objetivos y directrices concretos establecidos por su responsable. Anticipa posibles inconvenientes futuros e implanta planes de acción preventivos y correctivos. Es responsable de la mejora continua del servicio y de su adaptación a los nuevos cambios y estrategias de la Empresa. Genera estadísticas y parámetros de gestión para la toma de decisión estratégica.

Coordina proactivamente las relaciones e interacciones con otros mandos para la consecución de los objetivos generales de la Empresa.

Nivel 2. Es líder en su área de especialización, gestionando de manera autónoma e independiente las tareas y responsabilidades asignadas por su superior. Es responsable de la calidad de los resultados de su área de especialización y coordina los recursos técnicos necesarios para llevar a cabo la tarea y conseguir los objetivos asignados. Es punto de referencia en la organización dentro de su especialización y actúa como desarrollador y precursor de mejoras en la misma. Forma y ayuda a otros a desarrollar el conocimiento en su especialidad. Toma decisiones con respecto a las mejores prácticas y maneja a nivel experto las herramientas propias de su especialidad.

Nivel 3. Realiza tareas relativas a su especialidad técnica sin supervisión, siguiendo las órdenes directas de su superior. Gestiona las tareas y responsabilidades asociadas a su puesto de trabajo de forma autónoma y proactiva, anticipando implicaciones dentro de su campo de actuación y relativas a otras áreas de la Empresa. Anticipa y toma acciones para prevenir y evitar posibles inconvenientes futuros. Escala información relevante para la toma de decisiones estratégicas sobre su área de especialización. Se coordina con otras áreas para la realización de su tarea y les da soporte técnico especializado.

Nivel 4. Realiza las tareas marcadas por su superior directo, relativas a su especialidad técnica, con mínima supervisión y ajustándose a la normativa vigente. Propone mejoras, anticipa posibles consecuencias y eleva posibles incidencias futuras relativas a su área de especialización y tareas.

Nivel 5. Realiza las tareas marcadas por su superior directo, relativas a su especialidad técnica, con cierta supervisión y ajustándose a la normativa vigente. Propone mejoras, anticipa posibles consecuencias y eleva posibles incidencias futuras relativas a su área de especialización y tareas

C) Grupo administrativo y Oficios varios.

No requieren una titulación universitaria concreta ni un concreto conocimiento técnico del área en que trabajan. Pueden estar ubicados en cualquier área y/o departamento (incluido Ventas). Requieren un conocimiento de herramientas informáticas a nivel usuario, así como de procesos y procedimientos propios de la Empresa y/o el área concreta de aplicación.

Nivel 1. Coordina y supervisa los procesos y tareas asignados desde la identificación de las necesidades, análisis y planificación, asignación de recursos (humanos y materiales), metodología, procesos y control de gestión, hasta su registro documental y emisión de informes, así como gestiona y desarrolla a los miembros de su equipo, conforme a las directrices y estrategia de la Organización y las normativas vigentes (procesos internos, laboral, fiscal, contable, etc.) asegurando la capacidad y calidad del servicio, así como el cumplimiento de los plazos asignados.

Actúa de forma independiente y autónoma dentro de los objetivos y directrices concretos establecidos por su responsable. Anticipa posibles inconvenientes futuros, implantando planes de acción preventivos y correctivos. Es responsable de la mejora continua del servicio y de su adaptación a los nuevos cambios y estrategias de la Empresa.

Gestiona un equipo pequeño/mediano (generalmente de menos de 10 trabajadores) circunscrito a una misma área geográfica o centro de trabajo.

Nivel 2. Realiza tareas que requieren un alto grado de conocimiento y dominio de los procesos y procedimientos administrativos de la Empresa y/o departamento. Elabora y emite informes que permiten la toma de decisión de alto nivel, generando los parámetros adecuados para hacer seguimiento y desarrollar el negocio. Es responsable de las tareas y resultados asignados y trabaja de manera autónoma, alineado con las directrices del departamento. Es punto de referencia en su área de actividad y genera estrategias para mejorar continuamente los resultados. Resuelve los posibles inconvenientes, incidentes, problemas o conflictos que puedan surgir en su área de responsabilidad.

Nivel 3. Analiza, revisa, supervisa y emite informes de datos y estadísticas, así como confecciona, redacta, mantiene y organiza documentación relativa a su área de actividad, dando soporte, atención y seguimiento al cliente (interno o externo). Realiza las tareas asociadas a su puesto de trabajo siendo responsable de ciclos completos dentro de su área de actividad. Mantiene bases de datos y archivos con criterios apropiados que favorecen su utilización por terceras partes. Genera procesos y procedimientos para la gestión de sus tareas asignadas y es responsable de la información y soporte que ofrece al resto de departamentos y/o a su responsable directo.

Nivel 4. Realiza tareas básicas, sencillas y/o repetitivas que suponen un soporte para procesos y tareas más complejos. Entre ellas, se cuentan tareas de teleconcertación, ofertas a clientes, apoyo postventa, archivo, atención y/o gestión telefónica, grabación de datos, seguimiento de documentación y/o de clientes, confección de informes sencillos, gestión de pedidos, agendas, mantenimiento de ficheros, todas ellas gestionadas por su responsable superior. Sólo toma decisiones en el ámbito de sus tareas asignadas, siendo responsable del cumplimiento de las mismas en tiempo y forma.

Nivel 5. Realiza las tareas marcadas por su superior directo, relativas a su especialidad técnica, con cierta supervisión y ajustándose a la normativa vigente. Propone mejoras, anticipa posibles consecuencias y eleva posibles incidencias futuras relativas a su área de especialización y tareas.