

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7153 *Resolución de 14 de junio de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alliance Outsourcing, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa «Alliance Outsourcing, S.L.» (código de Convenio número 90101572012013), que fue suscrito con fecha 8 de febrero de 2013, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por la Delegada de Personal, en representación de los trabajadores, 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 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, 14 de junio de 2013.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

I CONVENIO COLECTIVO DE «ALLIANCE OUTSOURCING, S.L.»

CAPÍTULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Alliance Outsourcing, S.L.», y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación funcional.*

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Alliance Outsourcing, S.L.», y sus trabajadores, que desarrollan la actividad de prestar servicios externos, outsourcing, amparados en su objeto social así como todas aquellas actividades que se relacionen con dichas funciones de manera directa, indirecta o complementaria, igualmente las que impliquen servicios, procesos y programas de trabajo para terceros, desarrollados con recursos propios y dependencia directa del personal necesario.

Igualmente, se aplicará a los trabajadores que desarrollarán aquellas actividades propias de su estructura y así como a cualesquiera otras actividades que se encuentren incluidas en su objeto social o que pudieran constituir su objeto en el futuro durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación territorial.*

El presente Convenio colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos en el mismo todos los centros y/o puestos de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que

se hallen emplazados en territorio español o para trabajadores contratados en España aunque realicen su trabajo en el extranjero.

Artículo 4. *Ámbito de aplicación personal.*

Afectará este Convenio a todos los trabajadores, sin exclusiones, incluidos en los ámbitos funcional y territorial establecidos en los artículos del presente Convenio. Ambas partes acuerdan que las personas que sean subrogadas por «Alliance Outsourcing, S.L.», se integren en este Convenio con relación a la estructura salarial, número de pagas extras, ventajas sociales y demás aspectos, aún cuando se le reconozcan como derechos adquiridos unos ingresos anuales y una fecha de antigüedad. Todo ello, salvo que exista la ineludible necesidad de llegar a otro tipo de acuerdos colectivos o, en su caso individuales.

Artículo 5. *Ámbito de aplicación temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2013, sea cual fuese la fecha de publicación y mantendrá su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2015, quedando prorrogado íntegramente de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los mismos términos que se establecen en el artículo siguiente.

Durante la vigencia del Convenio la subida salarial será la que esté pactada en las tablas salariales anexas.

Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio colectivo con una antelación de tres meses antes de la fecha de su vencimiento. La parte que inste la denuncia deberá acreditar su legitimación y la habrá de formalizar por escrito y dirigirse a todas las partes negociadoras que lo suscribieron, que acusarán recibo de este escrito, y se remitirá copia de la denuncia a la autoridad laboral. Si no se produjera dicha denuncia, el Convenio quedara prorrogado de manera automática.

Artículo 7. *Compensación, absorción y garantía «ad personam»*

Las condiciones contenidas en este Convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente a la entrada en vigor de este Convenio, estimadas en su conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que vinieran percibiendo.

Así mismo, se pacta expresamente la compensación y absorción de las condiciones salariales y extrasalariales fijadas en el presente Convenio colectivo respecto de cualquier otra que resultara de aplicación en virtud de una norma diferente.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio, se respetaran las superiores implantadas con anterioridad a la suscripción de este Convenio, examinadas en su conjunto y en cómputo anual y al margen de los plus concretos que pudiera percibir, si bien se procederá a adaptar a la estructura salarial establecida en este Convenio, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal «ad personam», tanto en las percepciones salariales como las extra salariales e indemnizaciones y suplidos, que, será así mismo no será ni compensable y ni absorbible con los futuros incrementos que se produzcan.

Artículo 8. *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria estará integrada por dos vocales de cada una de las dos representaciones, trabajadores y patronal.

Se reunirán a petición de cualquiera de las dos representaciones que la integran y dentro de los treinta días naturales siguientes a la solicitud. Dicha petición deberá realizarse por escrito, debiendo figurar en la misma los temas que se quieren tratar.

El domicilio de la Comisión Paritaria radicarán en Alcobendas (Madrid), avenida Doctor Severo Ochoa, número 33, nave 3.

La función de la Comisión Paritaria será solucionar, de forma negociada, las diferencias que hubiera en cuanto a la interpretación y aplicación de lo establecido en este Convenio. En caso de desacuerdo, se planteará la cuestión ante el organismo competente.

La Comisión Paritaria tendrá como funciones específicas, según las previsiones del artículo 85.3.3) del Estatuto de los Trabajadores, entre otras siguientes:

- I. La interpretación y aplicación de las normas contenidas en el Convenio.
- II. La vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el mismo.
- III. El arbitraje en las cuestiones sometidas a su consideración por las partes y la mediación obligatoria previa en los conflictos colectivos que puedan suscitarse en relación con lo pactado en el Convenio.
- IV. Cualesquiera otras competencias que las partes decidan asignarle, como las intervenciones puntuales contempladas en el texto del Convenio.

En aplicación de la regulación contenida en el artículo 85.3.3 del Estatuto de los Trabajadores, las partes establecen expresamente que la Comisión Paritaria del Convenio colectivo tendrá competencia en las materias siguientes:

a) Conforme a la previsión del artículo 91 del Estatuto los Trabajadores podrá someter a un órgano de mediación y arbitraje las controversias colectivas que puedan surgir derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio colectivo.

b) De conformidad a lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos discrepancia que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, una vez finalizado el período de consultas previas sin acuerdo, se someterá la cuestión a la Comisión Paritaria a efectos de obtener un acuerdo en dicha materia conforme al procedimiento anteriormente indicado de las reuniones de la Comisión Paritaria; en el caso que no fuese posible llegar al acuerdo según las previsiones establecidas en este Convenio colectivo y Estatuto de los Trabajadores, las partes someterán esta cuestión a un arbitraje, con la finalidad de solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir sobre la materia tratada, acudiendo a aquellos órganos de mediación y arbitraje de ámbito nacional que se encuentran regulados en acuerdos interprofesionales de ámbito estatal, dado el ámbito del Convenio colectivo.

Artículo 9. Vinculación de lo pactado.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente por ingresos anuales. Este Convenio sustituye a cualquier otro Convenio, acuerdo o pacto que se esté aplicando en su mismo ámbito.

En el supuesto de que alguno de los pactos que contiene en su articulado fuera objeto de declaración de nulidad parcial o total por la jurisdicción laboral, automáticamente quedaría sin efecto y se procederá de forma inmediata a resolver la situación creada.

A tal fin, se determina que las partes negociadoras del mismo se reunirían con carácter de urgencia para conocer el alcance de lo anulado, analizarlo conjuntamente y dar solución de nueva redacción si fuera posible.

En el caso de que se determinara que el pacto declarado nulo fuera sustancial en la negociación realizada, bien por su alcance obligacional o normativo, ambas partes deberán considerar el desequilibrio producido y, en su caso, la renegociación necesaria.

En principio, y salvo consideración de incidencia sustancial del total contenido del Convenio por las partes firmantes, la nulidad de uno de sus puntos no afectará al resto del texto articulado del Convenio.

Artículo 10. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales y de seguridad social, legal y reglamentaria.

En todo caso, no resultará afectado lo establecido en este Convenio por lo dispuesto en Convenios de ámbito distinto, siendo, además, prioritario este Convenio colectivo de empresa en las materias a las que se refiere el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada a este precepto por el Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero.

CAPÍTULO II

Iniciación, determinación y organización del trabajo

Artículo 11. *Ingreso. Modalidades de contratación.*

El ingreso del personal en la empresa se realizara de acuerdo con las disposiciones vigentes en materia de colocación en el momento de la contratación, con las especificaciones que se pasan a detallar para cada unas de las siguientes modalidades:

a) Contrato en prácticas:

1. El período de prueba se establece en tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, y de cuatro meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que están en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3.

2. La retribución para los trabajadores en prácticas será el 75 o 85 por 100 durante el primero o el segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

b) El contrato para la formación y el aprendizaje:

1. La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de tres años.

2. El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75 por ciento durante el primer año o al 85 por ciento, durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en este Convenio colectivo. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, de acuerdo con las tablas establecidas en este Convenio colectivo.

En función de su duración, las modalidades de contratación que podrán concertarse entre empresa y trabajador serán por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

c) Contrato de duración determinada:

1. Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, se considera, expresamente obra o servicio determinado que autoriza y justifica la celebración de este contrato de duración determinada, la contratación realizada para cualquier servicio, pedido, actividad, proyecto o trabajo concreto que se haya encomendado por un cliente a la empresa y esté dentro del objeto social de la empresa.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

1) Cuando se finalice la obra o servicio objeto del mismo.

2) Cuando el cliente resuelve, extinga o ponga fin al contrato de arrendamiento de servicio o el pedido efectuado o el proyecto, servicio o actividad encomendados, cualquiera que sea la causa de la resolución, rescisión, extinción o finalización.

3) Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial, equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

4) Cuando se produzca una disminución real del volumen de la obra o servicio contratado si resulta, en consecuencia, innecesario el número de trabajadores contratados para su ejecución, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

2. Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.

3. Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad laboral transitoria, vacaciones, supuesto de excedencia especial del artículo 28 de este Convenio, cumplimiento de sanciones, etc.

d) Contrato a tiempo parcial que se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

e) Contrato fijos discontinuos: Con la finalidad de concretar lo dispuesto para este tipo de contratos en el marco legal vigente, se establece el orden y forma de llamada de los trabajadores incluidos en este colectivo:

1. El orden de llamada se llevará a cabo iniciándose por los trabajadores que lleven más tiempo sin actividad,

2. Estando en relación directa con la empresa en la que hubieran estado prestando servicios con anterioridad,

3. Afectando al puesto de trabajo que hubiera desempeñado en la misma.

f) Contratos indefinidos: Será fijo en plantilla el personal contratado por tiempo indefinido, una vez haya superado el período de prueba.

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

Artículo 12. *Período de prueba.*

El ingreso se entenderá provisional hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

Grupos 6 y 7: Seis meses.

Grupos 3, 4 y 5: Dos meses.

Grupo 2: Un mes.

Grupo 1: Quince días.

Durante este período, tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización. Una vez concluido el mismo, el trabajador ingresará en la empresa, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

La situación de incapacidad temporal, maternidad, y adopción o acogimiento, que afecte al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo.

Artículo 13. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La dirección de la empresa tiene la facultad exclusiva del control del trabajo y la organización del mismo, de manera que pueda obtener el máximo rendimiento posible en función de los recursos disponibles. A tal efecto el empresario podrá establecer los niveles

de rendimiento, el o los sistemas para alcanzarlos y establecer los niveles de calidad apropiados para el correcto desempeño de las tareas. El trabajador está obligado por tanto a realizar el trabajo pactado bajo la dirección del empresario o persona que este designe, con diligencia y colaboración, aceptando las órdenes e instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

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

Con carácter enunciativo, son competencia de la Dirección de la empresa:

El establecimiento de niveles y jerarquías de trabajo, así como su distribución en los centros de trabajo.

La determinación de las políticas generales de la empresa: financiera, comercial, administrativa, técnica, de recursos humanos, productiva, de comunicación, calidad, marketing, publicidad y cuantas sean comunes o específicas de una empresa.

La organización del trabajo en todos sus centros.

La clasificación y funciones de los trabajadores en ausencia de pacto concreto que le vincule.

La exigencia de la actividad considerada normal y la extraordinaria cuando concurren necesidades de esa índole.

La composición de la plantilla, admisión, promoción y dirección del personal.

El régimen de disciplina en el trabajo.

Las instrucciones sobre asignación y uso de elementos mecánicos, herramientas e instrumentos de trabajo, material, su conservación y mantenimiento.

En general, dictar cuantas normas internas sean necesarias en cualquiera de sus áreas y actividades que tengan lugar en su ámbito de empresa.

Artículo 14. *Obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos los de cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

Como muestra de la colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a observar absoluta discreción quedando rigurosamente prohibida la transmisión a terceros de los secretos profesionales concernientes a la dirección y explotación del negocio.

Observar las medidas de seguridad y salud que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa y contribuir a la mejora de la productividad.

El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipos, maquinaria y productos, así como de los bienes e instalaciones propias del centro de trabajo donde se presten los servicios, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza, dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, con el objeto de poder mantener siempre la calidad del servicio.

Observar las normas internas existentes en los centros de trabajo de los clientes o a que a los mismos impongan las distintas autoridades o entes públicos que puedan supervisar la forma de la prestación o ejecución de los servicios.

Los trabajadores mantendrán una actitud proactiva encaminada a lograr los objetivos de productividad, eficiencia y eficacia marcados por la empresa.

Artículo 15. *Obligación de aviso por no asistencia.*

El personal que por cualquier circunstancia no pueda acudir a su puesto de trabajo, deberá ponerlo en conocimiento de la empresa lo más rápidamente posible, justificando el motivo de su ausencia, pudiendo ser objeto de corrección disciplinaria su incumplimiento.

Artículo 16. *Derechos de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a que se les de un trabajo efectivo y de acuerdo con el grupo profesional para el que fue contratado; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razón de raza, sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud; al respeto a su intimidad y a la percepción puntual de la remuneración pactada.

Artículo 17. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional está determinada por la facultad de dirección y organización de la empresa y no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

La dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador a su servicio funciones no correspondientes al grupo profesional cuando concurran razones técnicas u organizativas que lo justifiquen. La duración será la imprescindible para la atención de la necesidad surgida. En el caso de que las funciones encomendadas fueran de inferior nivel a las que habitualmente viene desempeñando el trabajador, deberán ser justificadas por necesidades imprevistas o perentorias de la actividad de la empresa.

En el supuesto de trabajo de superior nivel o grupo el trabajador no consolidará estos, sino que estará el ascenso sujeto a criterios de mérito y capacidad previamente establecidos. Ahora bien, si el trabajador se mantiene durante un año de forma continuada en el desempeño de un trabajo de grupo superior al que pertenezca en origen consolidará los derechos económicos de ese grupo superior.

El trabajador afectado tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, excepto en el caso de que hubiere realizado funciones de un nivel inferior, en cuyo caso el trabajador mantendrá la retribución de origen, salvo que el cambio a un grupo inferior fuera debido a una petición del propio trabajador, que pasará a percibir la retribución que corresponda al grupo inferior por el solicitado.

En todo caso, se permitirá la rotación de los trabajadores entre puesto de trabajo semejantes en cuanto grupo profesional, de tal forma que se dé una polivalencia funcional en los trabajadores de un mismo nivel o grupo profesional, para lo cual la empresa impartirá la formación necesaria.

El desempeño de funciones de responsabilidad dentro del mismo grupo profesional, por desarrollar funciones de encargado o responsable de un grupo de trabajadores del mismo grupo o inferior, no supone un supuesto de movilidad funcional, sin perjuicio de que el trabajador mientras realice esas funciones percibirá el plus de responsabilidad definido en este Convenio.

CAPÍTULO III**Clasificación funcional****Artículo 18. *Clasificación profesional.***

La plantilla de la empresa estará clasificada en grupos profesionales en los que se agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación laboral, y puede incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a los trabajadores encuadrados en cada uno de los grupos.

Los trabajadores que presten sus servicios en la empresa serán clasificados teniendo en cuenta sus conocimientos, experiencia, grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa, de acuerdo con las actividades profesionales que desarrollen y con las definiciones que se especifican en este sistema de clasificación y calificación profesional.

Factores para la calificación y encuadramiento profesional. Los factores que influyen en la calificación profesional de los trabajadores de estructura incluidos en el ámbito de este Convenio y que, por lo tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional son los siguientes:

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

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

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

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

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

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

Sistemas de clasificación: Todos los trabajadores afectados por este Convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador.

En todo caso, las tareas, funciones y especialidades profesionales que integran cada uno de los grupos profesionales contenidos en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todas las tareas, funciones y especialidades profesionales enumerados en cada uno de ellos, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. Todo trabajador está obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores dentro de las funciones, tareas, especialidades o cometidos generales de su grupo profesional.

En el caso de que algún grupo profesional o nivel no estuviese recogido, la empresa empleará un criterio de analogía, respecto a otros de igual o similar grupo o nivel.

Artículo 19. *Grupos profesionales.*

Los trabajadores de la empresa estarán encuadrados en grupos profesionales que atienden a: aptitud profesional para el desempeño, titulaciones regladas y no regladas, contenido de la prestación que se realiza, entre otros.

Los grupos profesionales definidos serán siete, de menor a mayor, en función de lo citado en el párrafo anterior.

Grupo profesional 1. Criterios generales: Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren básicamente de esfuerzo físico y/o atención sin requerir de una formación específica.

Formación: Conocimientos a nivel elemental.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Actividades manuales de acondicionado y/o envasado, ensamblaje de piezas sin regulación o puesta a punto, manipulación.

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiéndose por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

Operarios de montaje, manipulaciones y producción en general.
Operaciones de carga y descarga manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples. Mozos de almacén.
Operaciones de limpiezas.
Lecturas de contadores o suministros en general.
Tareas auxiliares relacionadas con actividades lavandería, hostelería y restauración (cocina).
Tareas consistentes en efectuar recados, encargos, gestiones sencillas y tareas subalternas.
Tareas de conserjería o control accesos.
Azafata.
Promotora.
Tareas de reposición en centros comerciales.
Repartidor.
Conserje/Auxiliar de Servicios.
Figurantes.
Todas aquellas que, por asimilación o analogía puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo profesional 2. Criterios generales: Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión que, normalmente, exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Formación: Graduado escolar, ESO, Formación profesional de primer grado, o formación equivalente.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Ayuda y soporte en procesos de elaboración de productos.
Actividades operatorias en ensamblaje de piezas, reparaciones, acondicionado y/o envasado con regulación y puesta a punto.
Operarios de calderas.
Labores elementales de laboratorio.
Labores elementales de asistencia a terceros.
Funciones de recepción y centralita telefónica, atención telefónica que no exijan una cualificación especial o conocimientos de idiomas.
Tareas de ayuda en almacenes que, además de labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almacenistas, clasificadores.
Tareas propias de los responsables de marcas en almacenes.
Clasificar, separar pedidos y cumplimentación de los mismos.
Carretileros.
Auxiliares administrativos; tareas de apoyo en oficinas.
Tareas de las actividades lavandería, hostelería y restauración (cocina) con capacidad para realizar las actividades propias del oficio desempeñado con profesionalidad suficiente.
Conductor Autoventa.
Telefonista/Teleoperador.
Vendedores no especializados.
Todas aquellas que por asimilación y/o analogía, puedan ser equiparadas a las enunciadas.

Grupo profesional 3. Criterios generales: Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática.

Formación: Graduado escolar, ESO, complementadas por formación específica de las tareas asignadas, requiriendo, a ser posible, una experiencia anterior.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Tareas operatorias en maquinaria de envasado y / o acondicionado.

Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Funciones de responsabilidad de equipo de trabajo, bajo la dependencia de jefe de turno o sección.

Tareas propias de los operadores de sistemas informáticos.

Trabajos de mecanografía, con alto nivel de pulsaciones y bajo nivel de errores, que puede llevar implícita la redacción de correspondencia según formato o instrucciones específicas.

Tareas de comodín entre varios procesos y/o servicios.

Administrativos en general con estudios avanzados de ofimática.

Programadores (júnior).

Técnicos de sistemas (júnior).

Cocinero.

Todas aquellas que por asimilación o analogía puedan ser encuadradas en este grupo.

Grupo profesional 4. Criterios generales: Comprende trabajos de ejecución autónoma, desarrollado bajo supervisión, que exijan habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando la responsabilidad de su resultado y pudiendo, a su vez, ser ayudados por otros trabajadores.

Formación: BUP, EGB, ESO o equivalente, complementada con formación específica de carácter profesional, y la obtenida con la experiencia real en trabajo similar.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Oficiales administrativos.

Técnicos de sistemas informáticos.

Técnicos de selección.

Técnicos de laboratorio.

Técnicos de personal.

Responsables de un turno de trabajo, que implique la coordinación y supervisión de un grupo de trabajadores o sección determinada bajo las directrices del Jefe de servicio.

Vendedores especializados.

Programador informático avanzado (senior).

Técnico de Prevención de Riesgos.

Técnico de Calidad.

Ingenieros (júnior).

Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan ser encuadradas en este grupo.

Grupo profesional 5. Criterios generales: Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores que, sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas.

Formación: BUP, o equivalentes, completados con experiencia o titulación profesional de mayor grado relativa a los trabajos a realizar en su función.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Jefes de Servicio, entendiéndose como tal el que asume la responsabilidad directa de la coordinación, supervisión y control de las tareas y del personal adscrito. Reporta al Gerente.

Jefes Departamento.

Ingeniero de proyectos

Analista funcional informático

Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

Grupo profesional 6. Criterios generales: Incluye las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los criterios de autonomía y responsabilidad, dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad.

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

Formación: Titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalente a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Gerente de cuentas.

Jefe de Área.

Delegados de la red de ventas.

Jefe de proyectos informáticos.

Todas aquellas que, por asimilación o analogía, puedan incluirse en este grupo.

Grupo profesional 7. Criterios generales: Incluye funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente a la propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Ejemplos de adscripción a este grupo:

Directores de Área.

Todas aquellas que, por analogía o asimilación, puedan incluirse en este grupo.

Artículo 20. *Organización funcional del trabajo.*

En los supuestos que la organización del trabajo exija la formación de equipos, cuadrillas o grupos funcionales de trabajadores, la empresa atendiendo a las condiciones de los integrantes de los mismos designará un supervisor o responsable. Dicho puesto no supondrá una condición personal más allá del tiempo en que se desempeñe la misma, percibiendo el plus correspondiente en función del tiempo de desempeño de dicho puesto de supervisor y/o responsable, el cual no será consolidable y que se dejará de percibir cuando se dejen de desempeñar tales funciones.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

Normas generales de jornada de trabajo:

La jornada de trabajo será con carácter general para la empresa de mil ochocientas quince horas en cómputo anual.

La jornada máxima ordinaria es de trabajo efectivo, realizadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la ley. Sin perjuicio de ello, serán válidos los pactos celebrados o aquellos que puedan suscribirse, fijando otro régimen de distribución de jornada y descanso en los centros en los que las necesidades del servicio así lo requieran y resulte acreditado.

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

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de doce horas.

Dadas las especiales características de la actividad que se desarrolla en la empresa, esta podrá en función de las necesidades del servicio y de las exigencias del cliente, variar la jornada laboral, el régimen de trabajo o turnos y el traslado a otros centros, sin más requisitos que los establecidos de forma imprescindible por ley.

Siempre que la jornada diaria continuada exceda de seis horas, todo trabajador tendrá derecho a un descanso de quince minutos. Este período de descanso no se entenderá como tiempo de trabajo efectivo.

Si la jornada de trabajo fuera partida tendrá derecho, al menos, a una hora de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde, que se considerará como tiempo no efectivo de trabajo.

Acuerdan las partes firmantes de este Convenio que el número de horas ordinarias de trabajo efectivo, máximas diarias, podrá ser de doce horas, si bien, en todo caso, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo doce horas.

Jornada irregular y trabajo a turnos:

Los firmantes de este Convenio, por las especiales características del sector, acuerdan que la empresa en la organización del trabajo puede poder realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo, que podrá realizarse, también, los sábados y domingos dentro de los límites legales establecidos.

En el caso de los trabajadores que trabajen en sistema de turnos, en general los mismos serán de un máximo de 12 horas diarias de trabajo efectivo, en turnos de día y noche, siempre con respeto a los tiempos de descanso establecidos en la ley y en este Convenio.

Cualquier cambio de turno se notificará a los trabajadores afectados con dos días laborables de antelación y se comunicará en el mismo plazo a los representantes de los trabajadores.

Artículo 22. *Adecuación de jornada.*

Las especiales características de la empresa, así como los compromisos de realización de servicios para terceros amparados en contratos concretos, precisan de una cierta libertad de actuación en la distribución de las jornadas de trabajo en función de las necesidades concretas previstas e imprevistas, circunstancias de producción, puntas de trabajo, ausencias de personal, entregas urgentes, disminución de la actividad etc.,

Así, se establece que cuando concurren causas suficientes en función de lo referido, que se pueden englobar en los términos de causas organizativas, técnicas, de producción y estructurales, la jornada de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de 12 horas diarias.

La comunicación a los trabajadores de estas situaciones les serán comunicadas con la máxima antelación posible, procurando siempre un mínimo de 48 horas.

La falta de horas trabajadas como «falta de actividad», se compensan directamente con tiempo en exceso del mismo mes. Si este saldo fuere negativo para el trabajador, recibirá el salario completo pero quedarán pendientes de regularización las horas debidas en el plazo de los tres meses inmediatamente posteriores hasta donde alcance, no considerándose como horas extras las necesarias para cubrir esta compensación debida. Este saldo queda, en cualquier caso, cerrado a final de cada ejercicio.

Los pluses que van asociados a la presencia diaria y que dejen de percibirse en estos casos de «falta de actividad» deberán abonarse en el momento en que estas horas se recuperen; siempre en proporción de las horas que se vayan recuperando (días completos u horas adicionales).

Este periodo de tres meses para compensar las faltas de actividad se ampliará en el tiempo que fuese interrumpido por causas ajenas a la empresa, tales como vacaciones o bajas médicas del trabajador.

Si del total mensual de horas realizadas resultara un saldo favorable al trabajador y este exceso de horas no pudiera ser compensado en su totalidad por descanso, la parte restante le sería abonada como horas extraordinarias, sin superar éstas el límite de 80 horas anuales. Sin perjuicio de lo anterior, a partir del momento en que el trabajador haya realizado el 75 % de la jornada anual pactada en este Convenio, la compensación de las horas realizadas en exceso por la adecuación de la jornada se articulará compensando el 50 % de tales horas de exceso por periodos de descansos equivalente, mientras que el otro 50 % de dichas horas de exceso será abonada como horas extras.

Dada que la retribución de los trabajadores lo es en la modalidad mensual, si el trabajador cesara en la empresa teniendo con la misma un débito de horas, éstas le podrán ser descontadas de la liquidación-finiquito a efectuar en su caso.

Artículo 23. *Bolsa de horas.*

Además de la posibilidad que conforme al artículo 34.2 del ET, recogida en el precedente apartado, con el fin de adecuar la capacidad productiva a la carga de trabajo existente en cada momento, se pacta expresamente la creación una bolsa de horas adicional, que permita y facilite la flexibilidad interna del tiempo de trabajo a cuenta de la bolsa de horas. Esta bolsa de horas será de un máximo anual de 180 horas por trabajador y se podrá distribuir para cada trabajador de forma irregular durante el transcurso del año natural.

La aplicación de la bolsa de horas atenderá a criterios de rotación, no pudiendo existir más de 50 horas de diferencia entre el trabajador que más uso haya hecho de la bolsa y el trabajador que menos uso haya hecho de la misma, teniendo en cuenta para esta comparación a trabajadores de la misma especialidad, dentro del mismo centro de trabajo, departamento o proyecto.

Para poder regular la jornada del trabajador en aplicación de la bolsa de horas, la empresa deberá realizar un preaviso al trabajador de dos días laborables, como mínimo, si perjuicio de que la empresa intentará, en la medida de lo posible realizar el preaviso al trabajador con mayor antelación, si las circunstancias lo permitiesen.

El disfrute de los descansos compensatorios para el cumplimiento de la jornada anual pactada, se realizarán dentro del año natural, en días completos o en medias jornadas, previo acuerdo entre empresa y trabajador.

Se deberá respetar en todos los casos el periodo de descanso estipulado por ley en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 24. *Modificaciones de jornada y horario.*

La empresa, siempre que se dé la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá llevar a cabo la modificación de la jornada o de los horarios de trabajo, con arreglo a las normas y condiciones establecidas en la normativa legal vigente.

No obstante, y dadas las especiales características y casuísticas que puede darse en la relación de servicios propios, y, especialmente, en el debido a terceros, ambas partes convienen en facilitar las adecuaciones necesarias de la forma siguiente:

a) Si la contrata o contrato marco mercantil de prestación de servicios entre las empresas se redujera de forma que afecte al volumen de personal contratado para este fin, la empresa podrá llevar a cabo la medida establecida en el artículo 16 (extinción de contratos) del presente Convenio.

b) Si por adaptación a las necesidades que puedan surgir en el decurso de la realización del servicio, motivado por las coyunturas a que pueda verse obligada la empresa tercera con la que se haya contratado el servicio, fuera necesario la adaptación

de horario, la empresa podrá variarlo provisional o definitivamente hasta una franja máxima de dos horas.

Ambas medidas se entienden, de forma expresa, como no constitutivas de cambio sustancial de condiciones de trabajo.

En el caso de que se produjeran solicitudes de reducción de jornada, adaptación de horario o jornadas por parte de trabajadoras víctimas de violencia de género, la empresa y la trabajadora afectada, de forma directa, habrán de pactar la mejor forma de adaptación en función de las necesidades y situación real existentes.

Artículo 25. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se contemplan como un hecho excepcional.

Sin perjuicio de la bolsa de horas tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan la jornada ordinaria establecida en este Convenio colectivo. Ahora bien, para la consideración de una hora como hora extra se deberá tener en cuenta la normativa contenida en este Convenio sobre la adecuación de la jornada y su compensación trimestral.

El importe asignado a dichas horas extraordinarias será el establecido para cada categoría en las tablas salariales anexas a este Convenio. Para la aplicación de ese importe no se hará discriminación entre horas diurnas o nocturnas.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar por tiempo descanso equivalentes, siendo preferente esta compensación por tiempo de descanso a la retribución de dichas horas extras.

En cuanto a la realización de horas de trabajo sobre la duración máxima de la jornada diaria, se respetará el principio de voluntariedad del trabajador con las excepciones siguientes:

- a) En supuestos de trabajo a turnos o relevo, hasta que éste se haya producido bien por presencia del trabajador relevista o por tercero que lo sustituya en ausencia de éste, hasta un máximo de dos horas.
- b) En casos de períodos punta de trabajo, bien por cantidad como por fechas determinadas en algunas actividades, acumulación de pedidos, y ausencias imprevistas que no puedan ser sustituidas con personal temporal.
- c) Las relativas a la necesidad de reparación de daños, fuerza mayor y urgencia debida.

Las circunstancias aquí indicadas son consideradas de naturaleza estructural.

Para el cómputo máximo anual actual (80 horas), no se tendrán en cuenta las relacionadas en el supuesto c) anterior.

En todo caso, los trabajadores deberán finalizar las actividades programadas, de tal forma, que si se produjeran incidencias como averías, circunstancias adversas, imprevistas o semejantes, se comprometen a continuar, sin interrupción alguna, su jornada laboral hasta finalizar la actividad programada teniendo dicho tiempo de trabajo la consideración de hora extraordinaria, si bien, se tendrá en cuenta la normativa contenida en este Convenio sobre la adecuación de la jornada y su compensación trimestral, por lo que solo en el caso de se haya excedido de los límites indicados en tal regulación podrá ser efectivamente considerada hora extra.

Artículo 26. *Festivos.*

Los días festivos que disfrutarán los trabajadores serán los establecidos legalmente en el municipio en que radique cada centro de prestación de servicios. En caso que el trabajador deba trabajar en día festivo, es decir, en las 14 fiestas anuales nacionales, autonómicas y locales del calendario laboral se le abonará adicionalmente el plus de trabajo en festivo establecido en el artículo 33 de este Convenio.

CAPÍTULO V

Vacaciones, licencias y excedenciasArtículo 27. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

Tendrán una duración de treinta días naturales para todos los trabajadores que lleven un año de trabajo en la empresa. El período para el cálculo de las mismas será del 1 de enero al 31 de diciembre. Las vacaciones deberán haberse disfrutado en su totalidad a 31 de diciembre. En el caso de antigüedad inferior al año, el tiempo de disfrute será proporcional al período trabajado.

Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones en cada centro de trabajo, que comprenderá los doce meses del año, de enero a diciembre.

Los turnos y periodos de vacaciones se establecerán antes del 31 de enero de cada año, para lo cual los trabajadores las solicitarán por escrito a lo largo del mes de enero, en el caso de que el trabajador no realice su petición de solicitud de vacaciones en ese periodo, la empresa le asignará las vacaciones en el turno que más se adapte a las necesidades del proceso productivo y organizativo de la empresa. La empresa comunicará en el mes de febrero a cada trabajador su fecha de disfrute de las vacaciones, haciendo lo posible, la empresa para que la comunicación al trabajador de la fecha de disfrute se haga al trabajador, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de disfrute. Un vez fijado el calendario definitivo de vacaciones no podrá ser modificado, salvo autorización expresa y por escrito de la empresa.

En todo caso, en cada uno de los centros de trabajos y departamentos de la empresa el porcentaje de trabajadores que podrán disfrutar de sus vacaciones anuales cada mes se ajustará al total de la plantilla, prorrateándose durante dicho año, si bien nunca podrán coincidir simultáneamente en el disfrute de las vacaciones dos responsables o supervisores del departamento que se trate, ni dos trabajadores del mismo grupo o nivel profesional que desarrollen las mismas funciones dentro del mismo departamento, ni podrá quedar sin atender ningún servicio o departamento.

Los turnos vacacionales podrán tener una duración de quince días naturales cada uno de ellos, si por las necesidades organizativas de la empresa y las circunstancias de la producción lo exigieran, previa comunicación a los representantes de los trabajadores.

En lo referente a los períodos de enfermedad común o accidente de trabajo que coincidan antes del inicio del período de vacaciones ya programados, se tendrá derecho a disfrutar de estos días fuera de la programación establecida y atendiendo a las necesidades de la empresa, si bien su disfrute será antes del 31 de diciembre, actuándose de igual modo, en el caso que el periodo de la enfermedad común se produzca una vez iniciado el periodo de disfrute vacacional.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado. Para el cálculo de la retribución de vacaciones, se basará en una mensualidad del salario total de la tabla y por los mismos conceptos.

Las vacaciones deberán solicitarse mediante el impreso elaborado a tal efecto, que deberá ser correctamente cumplimentado y firmado por el trabajador. Dicha solicitud sólo tendrá validez si está expresamente autorizada y visada por el superior jerárquico.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa y cuando coincida el tiempo de incapacidad temporal derivada de embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 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, siempre que no hayan transcurrido dieciocho meses.

Artículo 28. *Licencias.*

Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo y los motivos siguientes:

- a) Asistencia a consulta médica: Por ocho horas anuales.
- b) Un día natural: Por matrimonio de padres, hijos o hermanos.
- c) Un día natural: Por traslado de domicilio.
- d) Dos días laborables: Por nacimiento de hijo.
- e) Dos días naturales: Por enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Dos días naturales: Por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Quince días naturales: Por matrimonio del trabajador o trabajadora.

En todos los casos de enfermedad grave o fallecimiento a los que se refiere el apartado e) y f) producidos en otras provincias el tiempo será de cuatro días naturales.

Como complemento de este artículo se estará a lo que establecen las letras d), e) y f) del apartado 3 y los apartados 4 y 4 bis del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

En los supuestos de maternidad y paternidad se estará a lo legalmente establecido, en concreto en los apartados 5 y 6 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Licencias de representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

A petición escrita del comité de empresa, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal.

Artículo 30. *Obligación de notificación y justificación.*

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberá notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 31. *Excedencias.*

Voluntaria: Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los tres meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma la empresa, no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador.

El trabajador habrá de solicitar su reingreso con un mes de antelación a la fecha de vencimiento de la excedencia, quedando en lista de espera, desde ese momento, hasta que se produzca vacante de su categoría y nivel.

Forzosa: En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del Estatuto de la Trabajadores).

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

Cargos sindicales o políticos. A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia forzosa, sin derecho a percibir retribución alguna, computándose a efectos de antigüedad el tiempo de duración de la misma.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la ley orgánica de libertad sindical.

Por nacimiento o adopción: De un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 39/1999, Ley 40/2003, Ley 51/2003 y Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre y la madre trabajen en la empresa, por razones de funcionamiento de la empresa, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

CAPÍTULO VI

Régimen económico

Artículo 32. *Remuneraciones.*

Las remuneraciones contenidas en el presente Convenio sustituirán a los actuales regímenes establecidos en la empresa hasta la fecha, sin perjuicio de respetar, en su cómputo global y anual, las que se vinieran percibiendo. En todo caso, se el sistema retributivo que se pacta en este Convenio estará ligado a la productividad de la empresa y del trabajador.

Artículo 33. *Retribuciones salariales.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y se corresponden con una jornada normal de trabajo a la que se refiere el artículo 20 del presente Convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante transferencia bancaria, cheque o ingreso en cuenta bancaria. Dicho pago se efectuará entre los días 5 y 10 del mes natural siguiente al trabajado.

En el caso de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios.

La estructura salarial, que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, estará compuesta por el sueldo base y los complementos.

Sueldo base: Se entenderá por sueldo base la parte de la retribución correspondiente a los trabajadores en función de su nivel y de su grupo profesional, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en este Convenio.

Complementos:

Complementos de vencimiento superior al mes: Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo percibirán dos gratificaciones extraordinarias, las gratificaciones de verano y Navidad, que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad del salario base correspondiente a cada categoría.

La paga extraordinaria de verano se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio.
La paga extraordinaria de Navidad se devengará entre el 1 de julio al 31 de diciembre.
No obstante lo anterior, la empresa, podrá prorratear mensualmente uno o dos de estos pagos extraordinarios.

Plus de productividad: Este complemento tiene como finalidad la retribución de la vinculación a la empresa y el especial rendimiento e interés de los trabajadores por la misma, así como su iniciativa, disponibilidad y predisposición hacia la compañía. La cuantía de este plus no podrá ser superior al 35% del salario base mensual establecido en este Convenio. Se abonará únicamente en aquellos supuestos que se pacte expresamente y en las cantidades pactadas entre las partes.

Horas extraordinarias: Las horas extraordinarias se remunerarán conforme a lo establecido en el artículo 25 del presente Convenio, siempre teniendo en cuenta que dichas horas extras se compensarán preferentemente por tiempos equivalentes de descanso antes que por medio de su remuneración económica.

Plus de trabajo en festivo: Se fijará un plus de trabajo en festivo. Se entenderá por trabajo en festivos exclusivamente el prestado en las 14 fiestas anuales nacionales, autonómicas y locales. Los trabajadores percibirán por este plus la cantidad adicional de 34,12 euros por día trabajado.

La percepción de este plus estará limitada a los trabajadores que efectivamente realicen trabajo en días festivos.

Plus de trabajo nocturno: Se fijará un plus de trabajo nocturno. Se entenderá por trabajo nocturno el realizado entre las veintidós y las seis horas del día siguiente.

Los trabajadores percibirán por este plus las cantidades estipuladas en las tablas anexas por hora trabajada adicionalmente a su salario, siempre que se hayan realizado cuatro o más horas nocturnas, salvo en el caso de prolongación obligatoria de la jornada en ese horario.

Plus de especial responsabilidad: Los trabajadores que desempeñen algún puesto de jefatura de equipo, que asuma el control del trabajo de un equipo, mientras desempeñe dicho puesto percibirán un complemento de especial responsabilidad por importe que se determina en función del grupo al que pertenezcan, la específica responsabilidad que desempeñe y el concreto proyecto en el que esté encuadrado.

Este plus dejará de ser percibido por el trabajador cuando deje de realizar las funciones de jefatura de equipo.

Artículo 34. *Retribuciones nivel profesional. Progresión profesional.*

Para facilitar la promoción y progresión profesional de los trabajadores de la empresa se establece dentro de cada categoría en las tablas de este Convenio tres niveles retributivos que permitirán que el trabajador consiga su plena adaptación a nuestro entorno empresarial, estableciendo un plan de carrera profesional.

Así en cada categoría se establece el nivel retributivo a) el cual se percibirá desde la fecha de ingreso en la empresa o ascenso a dicha categoría, siendo la retribución mínima en la categoría de que se trate, el cual se aplicará durante el primer año en la misma. El nivel retributivo b) de cada categoría se abonará a partir del mes decimotercero siguientes a la fecha de ingreso en la empresa o ascenso a la categoría. A partir del vigésimo cuarto mes se le aplicará el nivel retributivo c).

Esta promoción profesional se mantendrá siempre que sus contratos de trabajo fijos o temporales no se hubieran extinguido.

Artículo 35. *Retribuciones no salariales.*

Las cantidades a que se refieren los siguientes conceptos no tienen la consideración de salario, por ser claramente indicativas, así como su fin, de subvenir a gastos necesarios realizados por el trabajador.

Se distinguen las siguientes retribuciones no salariales:

Plus transporte: Es la cantidad de naturaleza extrasalarial que abona la empresa al trabajador por los gastos derivados del desplazamiento al centro de trabajo y viceversa.

La cuantía del mismo será de: 2,90 euros brutos día de trabajo efectivo.

Estas cantidades sólo se devengarán por día efectivamente trabajado, siendo incompatible su percepción con la de kilometrajes, excepción hecha del caso de que estos se realicen con posterioridad a la presencia en el puesto de trabajo.

Kilometrajes: La empresa abonará en concepto de kilometrajes la cantidad de 0,19 euros brutos por kilómetro recorrido para la empresa mediante uso de vehículo particular, previamente autorizado, y por razones exclusivas de trabajo.

Si en cualquier momento la cantidad pactada fuera superior a la indicada por Hacienda como máxima exenta de retención del impuesto de la renta de las personas físicas, la cantidad en exceso será sometida a la tributación correspondiente.

La empresa detallará el sistema de comunicación y reflejo de los kilometrajes realizados, justificación de los mismos, etc., mediante Circular interna.

Dietas: Los trabajadores que por razón de su trabajo tengan que desplazarse fuera de su localidad habitual de trabajo, podrán percibir en concepto de dietas las cantidades siguientes:

10,00 (diez) euros brutos para el caso de comida.

10,00 (diez) euros brutos para el caso de cena.

20,00 (veinte) euros brutos en caso de hacer comida y cena el mismo día.

50,00 (cincuenta) euros brutos para caso de dieta completa de manutención y pernoctación.

Estas cuantías no estarán sujetas a retención en tanto no sean superiores a las reconocidas como tales por Hacienda, ni conllevan la obligación de presentación de justificante que las acredite por el gasto indicado.

La empresa se reserva la potestad de poder aplicar régimen distinto al indicado, en función de las circunstancias, urgencia, nivel y motivo, en cuyo caso tendrá establecido tanto las cuantías como el sistema de justificación y, en su caso, retenciones debidas.

Plus de vestuario: Los trabajadores que por las especialidades de su puesto de trabajo, en especial que se realice su actividad laboral en contacto con el público y/o comercial, que les exija una correcta apariencia y no reciban uniforme percibirán un plus de vestuario que se determina en las tablas anexas.

CAPÍTULO VII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 36. *Seguridad e higiene.*

Es compromiso de las partes, fomentar cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/las trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello, en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz para prevenir aquellos.

Todo ello presupone un derecho de protección de los trabajadores frente a los riesgos del trabajo y el correlativo deber del empresario de dar una protección eficaz de los/las trabajadores/as frente a dichos riesgos.

A los anteriores efectos, se observarán las normas para seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 37. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia.

Al ingreso en la empresa se entregará el equipo necesario para el desempeño de sus funciones, siendo en todo caso responsable el trabajador del mal uso dado a la ropa entregada por la empresa.

Artículo 38. *Medios de protección.*

La empresa facilitará a los trabajadores los medios de protección personal idóneos para el trabajo a realizar, así como la formación necesaria previa.

Los trabajadores, por su parte, están obligados a la utilización de los medios facilitados, y a requerir formación complementaria si la consideraran necesaria para su mejor desarrollo de la actividad a que viene obligado.

Artículo 39. *Reconocimiento médico.*

Los trabajadores vendrán obligados a someterse a reconocimiento, para aquellos casos en que sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un riesgo para él mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, y en todo caso cuando las circunstancias especiales y/o específicas así lo aconsejen, de acuerdo con el artículo 20.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entregará a todos los trabajadores una copia del reconocimiento médico a que se hace referencia y será confidencial.

CAPÍTULO VIII

Finalización de la relación laboral

Artículo 40. *Cese.*

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente, y en particular por la terminación del contrato de obra o servicio descrito en este Convenio.

Artículo 41. *Cese voluntario.*

Cuando un trabajador desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, estará obligado a comunicarlo a la misma de acuerdo a los siguientes plazos:

- Personal de grupo 5, 6 y 7, un mes de preaviso.
- Personal de grupo 1, 2, 3 y 4, quince días de preaviso.

La falta de cumplimiento del preaviso llevara consigo la pérdida de los salarios correspondientes al periodo dejado de preavisar. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

En el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

CAPÍTULO IX

Movilidad geográfica

Artículo 42. *Lugar de trabajo.*

La dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto, dentro de la misma provincia, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones.

La movilidad de personal es una de las características de la prestación de servicios, correspondiendo a la facultad de organización de la empresa su determinación, respondiendo siempre a una distribución racional de su personal y haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y la necesidad de cobertura de los mismos.

Los trabajadores cuya actividad laboral se preste con motivo del contrato celebrado por «Alliance Outsourcing, S.L.», con otra empresa, prestarán sus servicios en el centro de trabajo de la empresa contratante o en el que ésta indique, sujeta a los términos establecidos en el contrato firmado entre dicha empresa y «Alliance Outsourcing, S.L.»

Igualmente podrá efectuar los cambios de horario que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el presente Convenio colectivo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, para los supuestos en que los cambios supongan una modificación de carácter sustancial.

Artículo 43. *Movilidad geográfica.*

La empresa podrá desplazar temporalmente y previa notificación a su personal, a otros servicios diferentes de aquél en que estén prestando sus servicios, durante cualquier plazo de tiempo, siempre que este desplazamiento responda a causas de producción, organizativas, técnicas o de contratación.

El personal que salga de su lugar de trabajo por causa del servicio, desplazándose fuera del mismo, tendrá derecho a que se le abone, el importe del billete por utilización de transporte público, justificando dicho importe, o el importe que legalmente se establezca por parte del gobierno, o si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonará 0,19 euros el kilómetro.

Aquellas contrataciones que se realicen para prestar servicios en distintos centros de trabajo, implican la obligación de desplazamiento sin previa notificación y el derecho a percibir los gastos y dietas pactadas contractualmente o que vengan previstas en el presente Convenio colectivo.

Todo ello, sin perjuicio de la regulación contenida en Estatuto de los Trabajadores en esta materia de movilidad geográfica, en cuanto puedan de resultar de aplicación.

Artículo 44. *Traslados definitivos.*

Cuando el desplazamiento que realice el trabajador fuera de su centro de origen implique cambio definitivo de residencia, será considerado como traslado, que requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se consideraran tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

La compensación a que se refiere el primer supuesto comprenderá tanto los gastos propios como los de los familiares a su cargo, en los términos que se convengan entre las partes, que consistirá en el abono de los gastos de viaje de traslado y de los familiares que con él convivan y el transporte gratuito del mobiliario y enseres, pero no dará derecho a dietas.

En los traslados por necesidades del servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores.

No se considerarán desplazamiento o traslado la contratación de un trabajador para un puesto de trabajo que se especifique en su contrato, como resultado de los contratos mercantiles celebrados por «Alliance Outsourcing, S.L.», sea cual fuere la residencia origen del trabajador.

Para los desplazamientos voluntarios, mediante petición escrita del trabajador, no procederán las compensaciones previstas en los párrafos anteriores.

Artículo 45. *Obligación de no concurrencia y de permanencia.*

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual el incumplimiento de este deber.

En el caso de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un período mínimo de permanencia no superior a dos años; en caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 46. *Faltas de personal.*

Tendrán la consideración de falta las acciones y omisiones de los trabajadores que supongan incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia. Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación:

1. Faltas leves. Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

a) De una a tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a quince minutos dentro de un período de treinta días.

b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.

c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a diez minutos y siempre que no origine un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.

d) La mera desobediencia a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.

e) El incumplimiento de las obligaciones del trabajador previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del presente Convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que su inobservancia no entrañe riesgo grave para sus compañeros de trabajo o terceras personas.

f) El descuido imprudente y/o distracción en la realización del trabajo o en el cuidado y la conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias o de los clientes, siempre que no provoque un daño grave a la empresa, en cuyo caso será considerada una falta de esta naturaleza.

g) Los defectos de la comunicación o de notificación a la empresa de las bajas por enfermedad, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto, cuando no se realicen en el plazo establecido, o, de no haberlo, en un plazo razonable que no podrá exceder de diez días.

h) Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usa palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

- i) La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes y equipos de manera ocasional.
- j) Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.
- k) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, de los deberes laborales del trabajador.

2. Faltas graves. Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

- a) Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a quince minutos, en un período de treinta días.
- b) Ausencias sin causa justificada de más de un día y menos de cuatro, durante un período de treinta días.
- c) El abandono injustificado sin previo aviso o autorización, de una duración superior a diez minutos, del puesto de trabajo cuando como consecuencia de ello se causara un perjuicio de consideración a la empresa o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo.
- d) La desobediencia grave a los superiores en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y de las disposiciones del presente Convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, cuando tal incumplimiento provoque daños graves para la seguridad y salud de los trabajadores o terceras personas.
- f) La negligencia, imprudencia o descuido graves en la realización del trabajo o en el cuidado y la conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias o de los clientes cuando provoquen a la empresa un daño de la misma entidad.
- g) Simular de cualquier forma la presencia de otro trabajador en la empresa a los efectos del cumplimiento de sus obligaciones laborales.
- h) La asistencia al trabajo en estado de embriaguez o toxicomanía cuando ello repercuta de forma notable en el correcto cumplimiento de la prestación laboral.
- i) Las riñas o discusiones graves durante el tiempo de trabajo entre compañeros, siempre que repercutan gravemente en el normal desarrollo de la actividad laboral.
- j) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves, hasta un máximo de tres, en un período de tres meses, habiendo mediado amonestación escrita.
- k) La simulación de enfermedad o accidente, así como la alegación de motivos falsos para la obtención de permisos y licencias.
- l) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción leve, de los deberes laborales del trabajador.
- m) El empleo de tiempo, material, útil, maquinaria o uniformes en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.
- n) La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.
- ñ) La retirada del carné de conducir, por parte de la autoridad por un período de tiempo inferior a los 6 meses, cuando el trabajador por su puesto de trabajo necesite dicho carnet de conducir.

3. Faltas muy graves. Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

- a) Más de seis faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo superiores a quince minutos, cometidas en un período de treinta días o de diez durante tres meses.
- b) La falta de asistencia al trabajo no justificada por más de cuatro días en un período de treinta días, o de más de seis días en un período de tres meses.
- c) El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en las disposiciones del presente Convenio referidas a obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

d) El abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo, tanto a la empresa como al resto de compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo.

e) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en los materiales, herramientas, útiles, vehículos, instalaciones, o incluso documentos de la empresa.

f) El acoso sexual y/o moral o psicológico.

g) Los malos tratos de palabra u obra a los superiores, compañeros o subordinados, así como el abuso de autoridad.

h) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta un máximo de tres, en un período de tres meses, habiendo mediado comunicación escrita.

i) Cualquier otro incumplimiento que suponga una infracción muy grave, de las obligaciones laborales del trabajador consignadas en el presente Convenio y en las normas aplicables.

j) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo, clientes o terceras personas.

k) Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

l) La violación del secreto de documentos o correspondencia de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios. No guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

m) La disminución voluntaria y continuada del rendimiento.

n) El abuso de autoridad.

o) La competencia ilícita por desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio, ya sea dentro o fuera de la jornada laboral.

p) Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

q) La retirada del carné de conducir, por parte de la autoridad por un período de tiempo superior a los 6 meses, cuando el trabajador por su puesto de trabajo necesite dicho carnet de conducir.

r) Estar dormido en el momento de prestación del servicio.

s) La embriaguez durante el trabajo. Se considerará, en todo caso, que existe embriaguez cuando el trabajador supere la tasa de alcohol mínima establecida en el Código de la Circulación para conductores profesionales.

Artículo 47. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de las faltas mencionadas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de un día.

b) Por faltas graves:

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
- Despido.

Artículo 48. Procedimiento sancionador.

1. En el caso de faltas leves, la empresa enviará a los representantes legales de los trabajadores, una copia de la carta de sanción entregada al trabajador, dentro de los siete días siguientes de la comunicación al interesado.

2. En las faltas graves o muy graves, la empresa enviará a los representantes legales de los trabajadores, una copia de la carta de sanción entregada al trabajador, dentro de los tres días siguientes de la comunicación al interesado.

Artículo 49. Prescripción.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las faltas graves, a los veinte días, y las muy graves, a los cuarenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 50. Protocolo de evitación de sustracción de bienes de clientes y/o terceros.

Cuando un trabajador encuentre algún objeto, cualquiera que pueda ser su valor, en las instalaciones de los clientes deberá entregarlo de forma inmediata a su supervisor o encargado, solicitando un recibo justificativo de dicha entrega. En todo caso, el trabajador que se encuentre en posesión de objetos que pertenezcan a clientes o usuarios de las instalaciones en la que preste sus servicios y no hayan actuado en la forma anteriormente reseñada, podrá ser despedido por la empresa, considerando las partes firmantes de este que la mera posesión por el trabajador de un objeto que ha sido sustraído a un tercero es causa suficiente y justificadora del despido.

Artículo 51. Pérdida del permiso de conducir.

En caso de retirada del permiso de conducción a un trabajador que le sea necesario para la realización de su trabajo, el contrato de trabajo quedara en situación de suspensión de mutuo acuerdo, conforme al artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores, con una duración máxima de un año.

Lo anteriormente indicado es sin perjuicio de la posibilidad por parte de la empresa de poder sancionar al trabajador si así lo considera oportuno.

Artículo 52. Pérdida de la autorización de entrada en las instalaciones de los clientes.

Cuando sea acordada, aun con carácter preventivo, la retirada al trabajador de la acreditación para acceder a las instalaciones de un cliente que requiera dicha acreditación, el contrato de trabajo quedara en situación de suspensión de mutuo acuerdo, conforme al artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la acreditación es retirada definitivamente al trabajador podrá ser despedido por la empresa, considerando las partes firmantes de este Convenio dicha retirada de definitiva de la autorización de acceso a las instalaciones de un cliente es causa suficiente y justificadora del despido.

CAPÍTULO XI**De los representantes de los trabajadores****Artículo 53. Principio general.**

La empresa y los representantes de los trabajadores procuraran mantener un talante de diálogo constructivo en todo aquello que les es común por aplicación de las normas vigentes, pudiendo, según los casos y las circunstancias no someterse al rigor exacto de la norma si ello facilita la comunicación y resolución de temas.

Artículo 54. *Adecuación de representatividad.*

Dadas las especiales circunstancias reiteradas de la actividad de la empresa, puede producirse el hecho de variación de volumen de plantilla, de forma tal que pueda implicar un desajuste en el número de representantes de los trabajadores.

Si durante un período consecutivo de 6 (seis) meses la media de la plantilla decrece en un número que esté situado en el límite inferior del baremo legalmente establecido, el número de miembros del comité o delegados de personal se reducirá en razón del nuevo número correspondiente de los representantes.

La reducción así operada se llevará a efecto en la misma proporcionalidad que se hubiera obtenido en las elecciones a representantes de los trabajadores.

La adaptación, en caso de crecimiento en las mismas circunstancias de tiempo, y en función del nuevo baremo exigido, se llevaría a cabo mediante el oportuno proceso electoral.

CAPÍTULO XII

Otras disposiciones

Artículo 55. *Seguro de accidentes.*

La empresa mantendrá una póliza de cobertura de seguro colectivo para casos de invalidez permanente (en sus grados de parcial, total, absoluta y gran invalidez) y muerte siempre que sean derivadas de un accidente laboral.

La cobertura de la póliza abarcará a todos los trabajadores desde el momento del inicio de la relación laboral y hasta la extinción o término de la misma.

La cuantía de la cobertura referida será de 16.000 euros brutos (dieciséis mil euros).

En los casos de fallecimiento, se entenderán como beneficiarios el cónyuge, los descendientes de primer grado, ascendientes de primer grado, y por el orden indicado.

No obstante, el trabajador podrá designar beneficiarios concretos mediante escrito dirigido a la empresa quien, tomado conocimiento, lo trasladará a la empresa aseguradora.

En el supuesto de haber designado beneficiarios de forma expresa, y debiendo de hacer entrega de la cuantía de cobertura, se hará a quien figure en el último comunicado realizado.

Para la entrega de cantidades derivadas de estas contingencias, la empresa hará de simple intermediario, haciendo entrega de la liquidación y documentos que, a su vez, le entregue la compañía aseguradora

Artículo 56. *Formación.*

Es objetivo preferente de la empresa el fomento de la formación del personal que la integra, por lo que anualmente elaborará un programa de formación con expresión de las acciones formativas a realizar, personal incluido y momento de realización.

Esta formación, como cualquiera otra complementaria se llevará a cabo tanto en las instalaciones de la empresa como en otras ajenas a la misma.

Artículo 57. *Acoso sexual.*

Las partes firmantes quieren dejar constancia expresa de la importancia que presenta como derecho fundamental de toda persona el respeto a la intimidad, y a tener un entorno laboral libre de comportamientos indeseados o connotación sexual.

A tal efecto, y a modo de definición, se considera acoso sexual en el ámbito laboral, el comportamiento verbal o físico que sea ofensivo para el trabajador o trabajadora que lo sufra, sea cual sea su condición o posición en la empresa, incidiendo en la negativa o la aceptación de este comportamiento en la situación laboral, profesional o privada de la persona.

En este sentido, la empresa será especialmente beligerante en actitudes de esta índole, aplicando las sanciones máximas a que pudiera ser merecedora la persona que cometiera este tipo de actuaciones.

En los supuestos en que exista este tipo de acoso, al margen de la sanción máxima para la persona que lo haya ejercido, se protegerá la continuidad en el puesto de trabajo de la persona que lo ha sufrido.

Artículo 58. Violencia de género.

Las partes firmantes del presente Convenio hacen suyas las recientes normas que sobre este tema han sido objeto de aprobación, publicación y entrada en vigor (Ley Orgánica de medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género), velando especialmente por su adecuación al mundo laboral de la empresa en los casos de reducciones y reordenación de jornada, movilidad, suspensión con reserva de puesto, extinción contractual, ausencias debidas etc.

Los casos que puedan producirse tendrán un tratamiento interno en el que primen la sensibilidad hacia la persona maltratada, apoyo y búsqueda de soluciones siempre consensuadas entre empresa y persona afectada.

Artículo 59. Fomento de la igualdad.

La empresa fomentará las medidas oportunas tendentes a alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Asimismo, la empresa velará por el cumplimiento de la normativa de conciliación de la vida familiar y laboral promoviendo las medidas necesarias para mejorar las condiciones laborales de todos los trabajadores en relación a sus circunstancias personales y familiares.

Madrid, 30 de enero de 2013.—Por la representación de la empresa, Diego Merlo Flores Rodríguez.—Por la representación de los trabajadores, Yolanda García Calderita.

Tablas definitivas 2013

	Retribución mensual			Retribución anual				Otros pluses			Valor hora extra
	Salario base	Plus transporte	Plus vestuario	Salario base – 14 pagas	Plus transporte – 11 pagas*	Plus vestuario – 12 pagas	Total anual	Plus nocturnidad – Hora	Plus trabajo 14 festivos – Día	Plus transporte – Cálculo base día	
Grupo I	650	60	30	9.100	660	360	10.120	1,07	34,38	2,90	5,6
Grupo II.	688	60	30	9.632	660	360	10.652	1,14	36,39	2,90	5,9
Grupo III	725	60	30	10.150	660	360	11.170	1,20	38,35	2,90	6,2
Grupo IV	770	60	30	10.780	660	360	11.800	1,24	40,73	2,90	6,5
Grupo V	825	60	30	11.550	660	360	12.570	1,36	43,64	2,90	6,9
Grupo VI	870	60	30	12.180	660	360	13.200	1,44	46,02	2,90	7,3
Grupo VII	930	60	30	13.020	660	360	14.040	1,54	49,19	2,90	7,7

* En las tablas de Retribución anual se ha incluido una estimación de 227 días laborables anuales. El cálculo se hará multiplicando 2,90 por los días efectivos de trabajo.

Kilometraje: 0,19 euros por km en vehículo propio.

Plus Transporte: 2,90 euros por día trabajado.

Dietas:

10 euros brutos para el caso de comida.

10 euros brutos para el caso de cena.

20 euros brutos en caso de comida y cena en el mismo día.

50 euros brutos para el caso de dieta completa de manutención y pernoctación.

Tablas definitivas 2014

	Retribución mensual			Retribución anual				Otros pluses			Valor hora extra
	Salario base	Plus transporte	Plus vestuario	Salario base – 14 pagas	Plus transporte – 11 pagas*	Plus vestuario – 12 pagas	Total anual	Plus nocturnidad – Hora	Plus trabajo 14 festivos – Día	Plus transporte – Cálculo base día	
Grupo I	663	61	31	9.282	671	372	10.325	1,09	35,06	2,96	5,7
Grupo II.	701	61	31	9.814	671	372	10.857	1,16	37,11	2,96	6,0
Grupo III	739	61	31	10.346	671	372	11.389	1,22	39,11	2,96	6,3
Grupo IV	786	61	31	11.004	671	372	12.047	1,26	41,54	2,96	6,6
Grupo V	842	61	31	11.788	671	372	12.831	1,39	44,51	2,96	7,1
Grupo VI	888	61	31	12.432	671	372	13.475	1,47	46,94	2,96	7,4
Grupo VII	948	61	31	13.272	671	372	14.315	1,57	50,17	2,96	7,9

* En las tablas de Retribución anual se ha incluido una estimación de 227 días laborables anuales. El cálculo se hará multiplicando 2,96 por los días efectivos de trabajo.

Kilometraje: 0,19 euros por km en vehículo propio.

Plus Transporte: 2,96 euros por día trabajado.

Dietas:

10,2 euros brutos para el caso de comida.

10,2 euros brutos para el caso de cena.

20,4 euros brutos en caso de comida y cena en el mismo día.

51 euros brutos para el caso de dieta completa de manutención y pernoctación.

Tablas definitivas 2015

	Retribución mensual			Retribución anual				Otros pluses			Valor hora extra
	Salario base	Plus transporte	Plus vestuario	Salario base – 14 pagas	Plus transporte – 11 pagas*	Plus vestuario – 12 pagas	Total anual	Plus nocturnidad – Hora	Plus trabajo 14 festivos – Día	Plus transporte – Cálculo base día	
Grupo I	676	62	32	9.464	682	384	10.530	1,11	35,06	3,02	5,8
Grupo II.	715	62	32	10.010	682	384	11.076	1,16	37,11	3,02	6,1
Grupo III	754	62	32	10.556	682	384	11.622	1,22	39,11	3,02	6,4
Grupo IV	802	62	32	11.228	682	384	12.294	1,26	41,54	3,02	6,8
Grupo V	858	62	32	12.012	682	384	13.078	1,39	44,51	3,02	7,2
Grupo VI	905	62	32	12.670	682	384	13.736	1,47	46,94	3,02	7,6
Grupo VII	966	62	32	13.524	682	384	14.590	1,57	50,17	3,02	8,0

* En las tablas de Retribución anual se ha incluido una estimación de 227 días laborables anuales. El cálculo se hará multiplicando 3,02 por los días efectivos de trabajo.

Kilometraje: 0,20 euros por km en vehículo propio.

Plus Transporte: 3,02 euros por día trabajado.

Dietas:

10,4 euros brutos para el caso de comida.

10,4 euros brutos para el caso de cena.

20,8 euros brutos en caso de comida y cena en el mismo día.

52,0 euros brutos para el caso de dieta completa de manutención y pernoctación.