

Número de registre 9147

## **DEPARTAMENT D'EMPRESA I OCUPACIÓ**

*Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ullastres Externalización de Contratos, SA i els seus treballadors*

Resolució de 2 d'octubre de 2013 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ullastres Externalización de Contratos SA i els seus treballadors a la localitat de Lleida per al període del 25 de juny de 2013 i el 24 de juny de 2015 (codi de conveni núm. 25100051012013).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ullastres Externalización de Contratos, SA i els seus treballadors a la localitat de Lleida per al període del 25 de juny de 2013 i el 24 de juny de 2015, subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 25 de juny de 2013, de conformitat amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 352/2011, de 7 de juny, de reestructuració del Departament d'Empresa i Ocupació, i altres normes d'aplicació.

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Ullastres Externalización de Contratos, SA i els seus treballadors a la localitat de Lleida per al període del 25 de juny de 2013 i el 24 de juny de 2015 (codi de conveni núm. 25100051012013) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Ocupació a Lleida, amb notificació a la Comissió Negociadora.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 2 d'octubre de 2013  
El director, Octavi Miarnau i Roca

### **CONVENI**

Col·lectiu de treball de l'empresa Ullastres Externalización de Contratos, SA i els seus treballadors a la localitat de Lleida per al període del 25 de juny de 2013 i el 24 de juny de 2015.

Transcripción literal del texto firmado por las partes

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ULLASTRES EXTERNALIZACION DE CONTRATOS, S.A. Y SUS TRABAJADORES**

### **CAPÍTULO I**

#### **Artículo 1. Ámbito territorial**

El presente convenio colectivo se aplicará en todos aquellos centros de trabajo que la mercantil Ullastres Externalización de Contratos, S.A establezca en la provincia de Lérida

#### **Artículo 2. Ámbito funcional**

El presente convenio será de aplicación a todos aquellos trabajadores que hayan sido contratados por la empresa para la realización de cualquiera de las actividades que, dentro del objeto social de la mercantil, pueda realizar. En este sentido, el objeto social de Ullastres Externalización de Contratos, S.A es el que a continuación se transcribe:

- Todas las actividades, tanto de obra como de servicio, relacionadas con el abastecimiento de agua, gas y electricidad
- Recogida y recopilación de datos, tanto de aparatos de medida como estadísticos, de forma manual o informática, para su posterior análisis, estudio y tratamiento
- Realización de informes comerciales
- Venta de los servicios enumerados

Cualquier modificación o ampliación del objeto social de la compañía se notificará en tiempo y forma a la representación de los trabajadores.

#### Artículo 3. Ámbito temporal

La vigencia del presente convenio se fija en 24 meses y abarca el periodo comprendido entre el 25 de junio de 2013 y el 24 de junio de 2015.

La representación social y la empresa acuerdan iniciar negociaciones tendentes a la redacción de un nuevo texto el 1 de junio de 2015. Si finalizado el plazo de vigencia máximo no se ha alcanzado acuerdo sobre un texto que sustituya al presente acuerdo articulado, éste prorrogará automáticamente su contenido normativo mientras duren las negociaciones tendentes a tal fin.

#### Artículo 3 bis. Denuncia de convenio

Los convenios colectivos han de efectuarse por escrito, bajo sanción de nulidad.

Pueden eventualmente pactarse distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo homogéneo de materias del mismo convenio.

La denuncia de convenio se podrá efectuar por cualquiera de la partes debiendo formularse con una antelación mínima de 60 días y se hará por escrito.

En caso de no existir denuncia por escrito por las partes, el Convenio se prorrogará automáticamente de año en año.

#### Artículo 4. Unidad e indivisibilidad

Las condiciones pactadas en este convenio son un todo orgánico e indivisible quedando las partes obligadas recíprocamente al cumplimiento del mismo en su totalidad. La nulidad de alguna de sus cláusulas obligará a las partes a la revisión íntegra de su contenido.

#### Artículo 5. Absorción y compensación

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Los conceptos económicos establecidos en el presente convenio absorberán y compensarán todos los existentes en la sociedad en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la denominación, naturaleza y origen de los mismos.

Cualquier mejora económica establecida por la sociedad, con independencia de la denominación y naturaleza que adopte, podrá ser compensada y absorbida con los incrementos anuales que se pacten entre la representación sindical y empresarial.

## CAPÍTULO II

### Artículo 6. Contratación temporal

Ambas partes acuerdan, en consonancia con la voluntad del legislador completar, a través de la negociación colectiva, la regulación básica establecida tanto en el Estatuto de los Trabajadores, como en los Reales Decretos que desarrollan esta materia, proceder a realizar las siguientes especificaciones con relación a este tipo de contratación:

Contrato eventual por circunstancias de la producción: en cuanto a la duración de este contrato, se estará a lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores.

Se podrá concertar por una duración máxima de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses.

Contrato por obra o servicio determinado: se considera contrato por obra o servicio determinado aquel que, aún siendo la actividad normal de la empresa, se celebra con el fin de atender una contrata, subcontrata o adjudicación de algún servicio o parte de ellos, siempre que así se recoja en el contrato laboral que, para atender las necesidades productivas que genera, se celebre. Debido al hecho de que gran parte de las necesidades de producción de la sociedad, se deben cubrir con contratos a tiempo parcial, y siendo la voluntad de los negociadores, potenciar en la mayor medida posible la estabilidad y el contrato a tiempo completo, ambas partes convienen la posibilidad de simultanear dentro de un mismo contrato de trabajo la realización de actividades correspondientes a dos obras o servicios distintos, siempre que los mismos aparezcan perfectamente identificados en el contrato.

En este mismo sentido se hace constar que, si por necesidades de la producción, debidamente acreditadas, un trabajador tuviese que estar temporalmente adscrito a una obra distinta de la que aparece recogida en su contrato de trabajo, no perderá su condición de contratado por obra, siempre que el cambio de puesto no se prolongue más de dos meses consecutivos o sesenta días laborables alternos en el plazo de nueve meses.

Contrato en prácticas. Los trabajadores contratados bajo esta modalidad percibirán una retribución del 60% durante el primer año y del 75% el segundo del salario fijado en las tablas salariales para los trabajadores de su misma categoría profesional.

Contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos. Es aquel que se da por razón de la discontinuidad de su actividad, que no exige la prestación de servicios todos los días u horas, dentro del carácter normal y permanente de la actividad de la empresa.

## CAPÍTULO III

### Artículo 7. Retribuciones del personal

Los conceptos remunerados, se ajustarán a la nomenclatura, sistemática y cuantía que establece este convenio colectivo.

Se entienden que son conceptos salariales, sujetos por tanto a la regulación específica en materia de seguridad social, los que detallamos a continuación: salario base, sueldo base, antigüedad, primas, gratificaciones y pagas extraordinarias.

Se entienden como conceptos extrasalariales, aquellos que compensan al trabajador por los gastos que en ejercicio de su trabajo debe realizar, estando por tanto exentos de cotización a la seguridad social, en los supuestos, cuantía y alcance que la normativa vigente establezca. Enumeramos los siguientes:

1º Kilómetros, es la cantidad que percibe el trabajador por kilómetro realizado con su propio vehículo, cuando, por necesidades de la empresa debe desplazarse. Expresamente se excluye el devengo de kilómetros para compensar al trabajador por el desplazamiento de su domicilio al centro de trabajo.

2º Plus de zona, viene determinado por el número de habitantes de la población donde desarrolla su trabajo el personal contratado. Si lo realizara en dos poblaciones o si existiere un cambio en la población donde desarrolla su trabajo, regirá el plus de población, de entre ambas, la de más habitantes.

Cuando el traslado por cambio de centro o población de trabajo, ya sea por petición del trabajador, por mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o por decisión de la Dirección de la Empresa, por razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, el plus de zona se adaptará automáticamente aunque resultara inferior al que viniera percibiendo.

Las cuantías previstas que lo son a jornada completa, se reducirán en proporción al tiempo contratado según contrato de trabajo.

En el supuesto de traslado por decisión de la Dirección de la Empresa, por razones de carácter técnico, organizativo y/o productivo, la empresa:

1. Abonará al trabajador los gastos de viaje de él y de su familia, así como la de los enseres.
2. Abonará una indemnización consistente en 15 días de salario,
3. Cuando se produzca vacante a cubrir en cualquier centro de trabajo de la provincia de origen, el trabajador tendrá derecho preferente a ocupar dicha vacante si así lo solicita.

3º Los valores de los conceptos recogidos en el presente artículo tienen fijada su cuantía en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 8. Incrementos salariales

a) Para el año 2014, se aplicará, sobre las tablas vigentes del 2013, un incremento del 0,80% del IPC resultante a 31 de diciembre de 2013 del Salario fijo (salario base y pagas extraordinarias).

b) Para el año 2015, se aplicará, sobre las tablas vigentes del 2014, un incremento del 0,80% del IPC resultante a 31 de diciembre de 2014 del Salario fijo (salario base y pagas extraordinarias)

#### Artículo 9. Salario y sueldo base

Salario base, es la cantidad mínima diaria garantizada por el Convenio al trabajador que efectúe su trabajo con rendimiento normal.

Sueldo base, es la cantidad mínima mensual garantizada al trabajador que efectúe su trabajo con el rendimiento normal.

Los trabajadores, de común acuerdo con la sociedad, fijarán, en el momento de la firma de su contrato, el abono de salario base o sueldo base, en función de los trabajos a desarrollar y la duración de los mismos.

El importe de ambos conceptos será, para todos los trabajadores afectados por este convenio, el que refleje para su categoría profesional la columna A de las tablas salariales.

**Artículo 10. Pagas extraordinarias**

Se establecen dos pagas extraordinarias, de devengo semestral, las fechas límites de abono serán 10 de julio y 15 de diciembre.

El importe de las citadas pagas será de 30 días de salario base o una mensualidad de Sueldo Base.

El trabajador, en el momento del inicio de su relación laboral, podrá optar por percibir el importe de sus pagas extraordinarias de forma prorrateada mes a mes.

**Artículo 11. Complementos salariales**

Cantidades que percibe el trabajador en función de las circunstancias de su trabajo o de los especiales esfuerzos que, para garantizar la calidad del mismo, debe realizar. Tendrán la consideración de complementos salariales las primas de cantidad o calidad que la empresa, en virtud del trabajo a realizar, determine concretamente con el trabajador.

**Artículo 12. Plus jefe de equipo**

Se entiende por plus jefe de equipo aquel importe que percibe el trabajador que realiza funciones de organización, dirección y control de un grupo de trabajadores con la misma categoría profesional que él.

Este plus se devengará sólo en los casos en los que el trabajador realice las funciones descritas en el párrafo anterior y por el tiempo que desempeñe las mismas, no generándose derecho alguno de consolidación por el tiempo que el trabajador perciba el citado plus.

**Artículo 13. Plus de nocturnidad**

Se entiende por plus de nocturnidad aquél importe que percibe el trabajador cuando presta sus servicios en el horario comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas.

El precio del citado plus se fija en el 20% del precio del salario o sueldo base establecido para cada categoría profesional.

**Artículo 14. Vacaciones**

El trabajador tendrá derecho al disfrute 30 días naturales de vacaciones remuneradas conforme a su salario base o a su sueldo base.

La fecha en que se producirá el disfrute de las vacaciones será fijada de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador. En caso de producirse discrepancia entre las partes, se establece que 15 días se disfrutaran en el momento que determine la empresa, quedando la fecha del disfrute de los restantes 15 días, a la libre fijación por parte del trabajador.

**CAPÍTULO IV****Artículo 15. Jornada laboral**

Se establece como cómputo anual una jornada de 1.800 horas para todos los años de vigencia del presente convenio.

**Artículo 16. Horas extraordinarias**

Dado el problema de paro por el que actualmente está atravesando la economía española, las horas extraordinarias deberán tener un carácter altamente excepcional.

La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente será mediante, el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado.

Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 10% las horas extraordinarias laborables y en un 25% las horas extraordinarias festivas.

#### Artículo 17. Flexibilidad

Con el fin de preservar el empleo y adecuar la capacidad productiva de la empresa con la carga de trabajo existente en cada momento, se establece una flexibilidad de 100 horas año. Dicha jornada flexible se regulará de la siguiente forma:

1º El calendario laboral de cada centro de trabajo se confeccionará sobre la base de las horas anuales de trabajo efectivo de cada año.

2º La empresa, podrá, alegando razones de carácter técnico organizativo y/o productivo, disponer de hasta 100 horas/año del citado calendario laboral anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida y sin más requisitos que los siguientes:

a) La empresa preavisará con un mínimo de 48 horas a los trabajadores afectados, del uso de las horas que nos ocupan

b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y por días completos, o en reducciones de jornada no inferiores a cuatro horas, coincidiendo en este caso con la finalización de la misma

c) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso tendrá computo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de la jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo

3º Sólo para descansos posteriores a la realización de dichas horas, la elección de una u otra modalidad de descanso compensatorio, así como de las fechas de su disfrute, serán acordadas por la empresa y el trabajador afectado en un plazo de 15 días a contar desde el momento que finaliza la causa productiva que origina el uso de esta flexibilidad.

Concluido este plazo sin acuerdo, en el plazo improrrogable de quince días más, la empresa y los trabajadores afectados señalarán cada uno en un 50% la forma y tiempo del referido disfrute. Para la fijación del 50% que corresponde al trabajador, no se podrán utilizar las fechas que coincidan con periodos de alza de producción debidamente acreditados por la empresa.

### CAPÍTULO V

#### Artículo 18. Clasificación profesional

La clasificación profesional tiene por objeto alcanzar una estructura profesional acorde a las necesidades de la empresa, que facilite la mejor integración de todo el colectivo en las tareas productivas y mejore su adecuación en todo momento a un puesto de trabajo. Los criterios a partir de los cuales trabajadores y empresa, deciden establecer la clasificación profesional recogida en este artículo son los que a continuación se detallan:

1º La división de las distintas categorías se realizará teniendo en cuenta los conocimientos necesarios, la experiencia y el grado de autonomía, responsabilidad e iniciativa que el puesto de trabajo a desarrollar exija.

2º Partiendo de la estrategia de Ullastres Externalización de Contratos, S.A. de abarcar nuevas cuotas de mercado y atender de forma dinámica a las nuevas exigencias de servicio que la sociedad y las empresas requieran, la presente clasificación profesional se formula como enunciativa, nunca limitativa, por lo que las distintas definiciones que a continuación se detallan determinarán de forma genérica el contenido esencial de cada categoría profesional.

3º De conformidad con lo establecido en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, Ullastres Externalización Contratos, S.A. Y los trabajadores acuerdan establecer 6 grupos profesionales, dividido cada uno de ellos en distintas categorías. En virtud de lo anterior la empresa podrá encomendar a su personal cualesquiera funciones de las contempladas dentro del grupo profesional en el que se encuentren encuadrados.

#### Clasificación profesional

##### Grupo profesional I

Criterios generales. Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones y participan en la definición de objetivos concretos en las tareas que se encuentran en su ámbito competencial.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, implicando el más alto nivel de competencia profesional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional. Se corresponden normalmente con los grupos de cotización 1 y 3 del baremo de las bases de cotización de la Seguridad Social.

Comprende, a título orientativo, las siguientes categorías:

Técnicos: Titulado de grado superior o medio, técnico de servicio, jefe administrativo y jefe de servicio.

##### Tareas: (ejemplos)

1º Supervisión y dirección técnica de la prestación de un grupo de servicios o de la totalidad de los mismos.

2º Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área, servicio o departamento.

3º Responsabilidad y dirección de la explotación de un ordenador o de redes locales de servicios informáticos sobre el conjunto de servicios de procesos de datos en unidades de dimensiones medias.

4º Tareas de dirección de la gestión comercial con amplia responsabilidad sobre un sector geográfico delimitado.

5º Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento de la empresa, con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

##### Grupo profesional II

Criterios generales. Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tiene un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior, o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los números 2 y 3 del baremo de cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Técnicos: técnico de departamento y titulado de grado medio.

Tareas: (ejemplos)

1º Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, comercialización, mantenimiento, administración de servicios, etc.... o de cualquier agrupación de ellas, cuando por necesidades de la empresa, aconsejen las agrupaciones.

2º Tareas de alto contenido técnico que sin suponer responsabilidad de mando, tienen contenido medio de actividad intelectual e interrelación humana en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro de un proceso establecido.

Grupo profesional III

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores/ as encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos.

Formación: bachillerato, B.U.P., E.S.O. o equivalente o técnico especialista (módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá a las categorías encuadradas en los baremos de Seguridad Social 3 y 5.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Empleados: supervisor, coordinador, encargado.

Tareas: (ejemplos)

1º Tareas que suponen la supervisión, según normas generales recibidas de un mando inmediato superior a la ejecución práctica de las tareas de servicios, atención al cliente, etc.

2º Tareas de venta y comercialización de productos de complejidad y valor unitario.

3º Tareas de regulación automática eligiendo el programa adecuado, introduciendo las variantes precisas e instalaciones de producción, centralizadas o no, llevando el control a través de los medios adecuados (terminales, microordenadores).

4º Ejercer el mando directo frente a un conjunto de operarios/as que realizan las labores auxiliares en la prestación de los servicios.

5º Ejercer el mando directo al frente de un conjunto de operarios dentro de una fase intermedia o zona geográficamente delimitada en una adjudicación de prestación de servicios, coordinando las operaciones inherentes a la misma y realizando el control de la consecución de objetivos por parte de las categorías encargadas de la realización directa del servicio contratado.



6º Realizar inspecciones en cualquier momento y lugar de la calidad y cumplimiento de las formas y condiciones en las que se debe realizar el servicio contratado.

#### Grupo profesional IV

Criterios generales. Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de la empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales.

Formación. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Normalmente comprenderá las categorías comprendidas en los baremos número 5, 8 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías:

Empleados: oficiales administrativos y vendedor.

Operarios: chofer y profesional de oficio.

#### Tareas: (ejemplos)

1º Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones informáticas

2º Tareas de venta y comercialización de productos de reducido valor unitario y/o tan poca complejidad que no requieran de una especialización técnica distinta de la propia demostración, comunicación de precios y condiciones de crédito y entrega, tramitación de pedidos, etc.

3º Tareas de archivo, registro, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

4º Tareas de despacho de pedidos, revisión de mercancías y distribución con registro en libros.

5º Ejercer mando directo al frente de un conjunto de operarios/as en trabajo de carga y descarga, limpieza, acondicionamiento etc. para la prestación de los servicios.

6º Realizar agrupaciones de datos, resúmenes, estadísticas, cuadros de seguimiento, histogramas etc. con datos suministrados por otros que los tomasen directamente sobre la base de normas generalmente precisas.

#### Grupo profesional V

Criterios generales: Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas, pero con cierto grado de conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso una formación específica pero esencial de las características del puesto a desempeñar; fundamentalmente E.S.O. o técnico auxiliar (módulo de nivel 2).

Normalmente comprenderá las categorías encuadradas en los baremos 6,7 y 9 de las bases de cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías: auxiliar administrativo, captador de datos, azafata, guía, encuestador, teleoperador, ayudante de vendedor, monitor, socorrista, auxiliar de información y repartidor.

**Tareas: (ejemplos)**

1º Actividades de atención generalizada en cualquier lugar o evento. Información, acompañamiento y guía en conferencias, exposiciones etc.

2º Funciones básicas de apoyo comercial y desarrollo de proyectos de campaña promocionales. Recogida de datos, informes, encuestas o gestiones varias, dando siempre respuesta adecuada, con ejercicio de tareas administrativas derivadas de dicha labor, tales como introducción y actualización de información en bases de datos.

3º Tareas de control y cumplimiento de normas e instalaciones deportivas o de ocio, incluyendo tareas de primeros auxilios y de evitación de riesgos de los usuarios. Mantenimiento de piscinas con control de los parámetros de regulación de la limpieza de agua.

4º Labores de preparación y verificación de pedidos, con determinación de la adecuación a la solicitud del cliente de cantidades, marca, formatos etc. y detección y resolución de incidencias, en su caso.

5º Actividades auxiliares que, con debida formación o experiencia consistan en atención y apoyo en casos de emergencia o similares, con práctica en su caso de primeros auxilios, y aviso a bomberos, ambulancias o fuerzas de seguridad, previo desalojo de las instalaciones. Apertura y cierre de accesos. Tareas de prevención y control de pérdidas, objetos abandonados, custodia de paquetes, objetos, llaves, mercancías.

6º Actividades auxiliares de información en distintos puntos.

7º Actividades realizadas con medios informáticos, mecánicos o manuales, de apoyo en las tareas ordinarias de oficina, tales como realización de fotocopias, transcripción de escritos o listados, archivo, y clasificación de expedientes.

8º Reparto de paquetería y mercancías

**Grupo profesional VI**

Criterios generales. Están incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferiblemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni de periodo de adaptación.

Formación: Enseñanza secundaria obligatoria o certificado de escolaridad o equivalente.

Comprenderá las categorías encuadradas en los baremos número 6, 7, 8, 9 y 10 de las bases cotización a la Seguridad Social.

Comprende a título orientativo las siguientes categorías: peón, mozo, almacenero, reponedor, verificador, preparador, repartidor clasificador, lector de contadores, promotor, mensajero, grabador de datos, ordenanza, conserje, portero, limpiador, jardinero, celador, taquillero, telefonista, recepcionista, auxiliar de servicios, auxiliar de archivo, auxiliar de almacén, auxiliar de instalación, carretillero, mozo carga/descarga, ayudante de oficio.

**Tareas: (ejemplos)**

1º Tareas manuales

2º Labores de manipulación, carga y descarga, reposición de mercancías de forma manual o mediante máquinas de manejo sencillo.

3º Tareas de entrega y recogida de documentación, gestión y clasificación de paquetería y tramitación de documentación antes organismos y entidades.

4º Conducción de ciclomotores a los efectos de entrega de sobre y pequeña paquetería.

5º Toma de lecturas de contadores de luz, gas, electricidad de los clientes, utilizando medios manuales o mecánicos (lectores de TPL).

6º Tareas de conservación y limpieza de instalaciones, vehículos o zonas ajardinadas, con realización además del mantenimiento de las instalaciones; pequeñas reparaciones de electricidad, de fontanería, de albañilería, de cerrajería o de pintura; recogida de basuras; recepción y direccionamiento de visitas; atención y cuidado de centralitas telefónicas; gestión y cobro en aparcamientos, cines, teatros u otros establecimientos públicos; guarda y custodia de llaves...

7º Realización de tareas que únicamente requieren esfuerzo físico y atención, sin experiencia práctica operativa alguna.

## CAPÍTULO VI

### Artículo 19. Comisión paritaria

Se crea la comisión paritaria del convenio como organismo de desarrollo, interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento. A demás de velar en todo momento por y los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo.

### Artículo 19 bis. Comisión paritaria

La Comisión Paritaria del Convenio viene regulada en el artículo 19. Estará compuesta por 4 personas, 2 personas nombradas por la Dirección de la empresa y otras 2 nombradas por los trabajadores.

La Comisión Paritaria de este Convenio viene expuesta en el artículo 19. Está compuesta por 4 personas. Para llegar a un acuerdo se necesita el 60% de de los votos.

Son funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

#### A) La interpretación del Convenio colectivo

Se requerirá la intervención de la Comisión Paritaria con carácter perceptivo, en todos los conflictos derivados de la interpretación del Convenio colectivo.

#### Reglamento de funcionamiento:

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de una de las partes, para tratar asuntos de su competencia, dentro del plazo de los 15 días hábiles siguientes a su convocatoria escrita, que deberá contener el orden del día de los temas a tratar. Si cumplido el plazo de 30 días naturales desde que se recibe la petición, la reunión no se hubiera celebrado, se entenderá agotada la intervención de dicha Comisión, pudiendo la parte interesada ejercitar las acciones que considere pertinentes.

De cada sesión se levantará acta, en el día de la reunión.

Las notificaciones se realizarán en la sede de la Comisión.

**Artículo 20. Composición**

20.1 La comisión paritaria estará integrada por dos miembros de la representación de la empresa y dos miembros de la representación de los trabajadores.

20.2 Entre las funciones de la comisión paritaria se establecen las siguientes:

Desarrollo de aquellos contenidos a los que expresamente habilitan algunos de los artículos del presente convenio.

Interpretación auténtica del convenio.

Arbitraje en las cuestiones o problemas sometidos a su consideración por ambas partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

Intervención en los conflictos colectivos ejerciendo las funciones de mediación, con audiencia previa de ambas partes. Vigilar el cumplimiento de lo pactado. Analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

20.3 El domicilio de la comisión se fija en el domicilio social de la empresa. Sin embargo y con el ánimo puesto en una mejor resolución de la problemática la comisión podrá reunirse, previa la correspondiente y veraz notificación, en cualquiera de las delegaciones que la empresa tiene en todo el territorio nacional y presente conflicto o requiera su intervención.

**Artículo 21. Sumisión de cuestiones a la comisión**

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del convenio para que la comisión emita dictamen.

**CAPÍTULO VII****Artículo 22. Faltas y sanciones**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establecen en los artículos siguientes.

**Artículo 23. Graduación de faltas**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, trascendencia e intención en leve, grave y muy grave.

**Artículo 24. Faltas leves**

Tendrán la consideración de faltas leves las siguientes:

- A) Tres faltas de puntualidad durante un mes, sin que exista causa justificada
- B) Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada
- C) La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo
- D) La falta de aseo y de limpieza personal
- E) Falta de atención y diligencia con el público o los clientes

F) Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios

G) La embriaguez ocasional

H) Pequeños descuidos en la conservación del material

I) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo

J) El abandono del servicio sin causa justificada, aun por breve tiempo si como consecuencia del mismo se produjere perjuicio de alguna consideración a la empresa o fuere causa de accidente a sus compañeros de trabajo. Esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave según los casos

#### Artículo 25. Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves las siguientes:

A) Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada

B) Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación

C) La simulación de enfermedad o accidente

D) Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control

E) Cambiar, mirar o revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización

F) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones y/o apercibimientos por escrito

G) El abandono del trabajo sin causa justificada

H) Desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia y obstrucción a nuevos métodos de racionalización del trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, pudiera ser considerada como falta muy grave

I) La negligencia o desidia en el trabajo cuando cause perjuicio grave. Se entiende que se produce desidia en el trabajo cuando no se cumpla, sin causa que lo justifique debidamente acreditada, en tres días consecutivos en el periodo de un trimestre, y/o en seis días no consecutivos en el periodo de un semestre, el rendimiento mínimo exigido contractualmente por la ejecución de los trabajos

J) Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios de herramientas de la empresa

K) Imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para si o para sus compañeros, o peligro de averías para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave. En todo caso, se considerará imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y aparatos de seguridad de carácter obligatorio

#### Artículo 26. Faltas muy graves

Tendrán la consideración de faltas muy graves las siguientes:

A) Más de cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada

- B) Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada
- C) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas. Se entiende esto se produce cuando el lector inventa alguna lectura, incidencia y/o anomalía de la ruta que tiene fijada
- D) El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos
- E) La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá siempre que existe falta cuando un trabajador o trabajadora en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier clase por cuenta propia o ajena. También se comprenderá en este apartado toda manipulación hecha para prolongar la baja por accidente o enfermedad
- F) Inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa
- G) La embriaguez reiterada durante el trabajo
- H) Dedicarse a actividades que la empresa hubiera declarado incompatibles o que impliquen competencia hacia la misma
- I) Malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros o subordinados
- J) La disminución no justificada en el rendimiento del trabajo
- K) Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, así como la reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo trimestre, siempre que hayan sido objeto de sanción
- L) El acoso sexual, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral
- M) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñen funciones de mando
- N) Violar el secreto de la correspondencia o de documentación reservados a la empresa
- O) En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores

#### Artículo 27. Régimen de sanciones

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos previstos en el presente convenio.

La sanción de faltas graves y muy graves requerirá comunicación por escrito del trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivaron.

Impuesta la sanción el cumplimiento de la misma se podrá dilatar hasta seis meses después de la fecha de la imposición.

#### Artículo 28. Sanciones

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los que incurran en las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Por faltas graves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días.

c) Por faltas muy graves.

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días.

Despido.

#### Artículo 29. Prescripción

29.1 Las faltas leves prescribirán a los diez días.

29.2 Las faltas graves a los veinte días.

29.3 Las faltas muy graves a los sesenta días.

Todas ellas a partir de la fecha en la que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

#### Artículo 30. Período de prueba

30.1 El periodo de prueba, se reconoce como el derecho que asiste al empresario a verificar la adecuación del personal al puesto de trabajo que desempeña.

30.2 En este sentido deberá formalizarse por escrito en el contrato de trabajo, siendo su duración máxima la siguiente:

Grupo 1: 6 meses.

Grupo 2: 6 meses.

Grupo 3: 3 meses.

Grupo 4: 2 meses.

Grupo 5: 2 meses.

Grupo 6: 1 mes.

30.3 Ambas partes acuerdan establecer que el proceso de incapacidad temporal producido en el periodo de vigencia del periodo de prueba, suspende el transcurso del mismo, reanudándose el día en que el trabajador se reincorpora a su puesto de trabajo.

**Artículo 31. Ceses**

31.1 El personal de alta en la empresa, deberá notificar por escrito a la misma su voluntad de causar baja con quince días de antelación los grupos profesionales 3,4,5 y 6 y con dos meses los grupos profesionales 1 y 2.

El no cumplimiento de preaviso implicará la deducción de la liquidación del trabajador el equivalente de la retribución total correspondiente a tantos días naturales como los que falten para el cumplimiento de la obligación recogida en este artículo.

31.2 La empresa deberá preavisar la extinción de los contratos cuya vigencia sea superior a un año con 15 días de antelación. En el supuesto de incumplimiento del plazo, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

**Artículo 32. Permisos retribuidos**

Ambas partes acuerdan realizar en este apartado una remisión completa a la regulación que en este sentido establece el artículo 37.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

**Artículo 33. Igualdad de trato y oportunidad entre hombres y mujeres**

Las partes velarán en todo momento, porque en todas las fases y procedimientos de la relación laboral mantenida y amparada bajo el ámbito del presente Convenio se cumpla la normativa vigente o paccionada, y los principios de no discriminación, igualdad de trato por razón de sexo.

**Artículo 34. Discrepancia de condiciones de trabajo**

Ante discrepancias de condiciones específicas de trabajo al que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores se actuará según la Ley 3/2012, de 6 de julio, aplicando el artículo 41.4 del Estatuto de los trabajadores. Establecido el período de consultas de 30 días.

**ANEXO 1****TABLA SALARIO MENSUAL SIN PRORRATEO DE PAGAS EXTRAS (14 PAGAS)**

| CONCEPTO             | SUELDO BASE | P. JEFE EQUIPO | TOTAL AÑO |
|----------------------|-------------|----------------|-----------|
| Grupo profesional 1º | 1043,94     | 6,26           | 14615,16  |
| Grupo profesional 2º | 932,50      | 5,81           | 13054,86  |
| Grupo profesional 3º | 879,72      | 5,39           | 12315,94  |
| Grupo profesional 4º | 827,89      | 5,00           | 11590,46  |
| Grupo profesional 5º | 827,89      | 5,00           | 11590,46  |
| Grupo profesional 6º | 827,89      | 5,00           | 11590,46  |

**OTROS CONCEPTOS**

| CONCEPTO                             | MENSUALES |
|--------------------------------------|-----------|
| Precio kilómetro sin retención       | 0,19      |
| Precio HE Laborables de Fuerza Mayor | 7,03      |
| Precio HE Festivas de Fuerza Mayor   | 7,99      |
| Precio Horas Extras Normales (NE)    | 7,03      |



|                                      |       |
|--------------------------------------|-------|
| Precio Horas Extras Festivas (NE)    | 7,99  |
| Horas Trabajadas Previstas en el Año | 1.800 |

**ACTA DE SUBSANACION DEL CONVENIO DE ULLASTRES EXTERNALIZACIÓN DE CONTRATOS, SA EN LERIDA**

En Lleida, día 22 de julio 2013, se reúne la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Empresa de Ullastres Externalización de Contratos, SA.

Por la representación empresarial:

- José Mateo Vicente Martin

Por la representación de los trabajadores:

Raquel Ibañez Asensio

Gabriel Padilla Ertá

Baldomero Cea Fernández

Josep Maria Ortega Adlavó

David Cayuela Ara

Francisco Carmona Jimenez

Miguel Marchal Oliván

Alberto Palomar Valero

Francisco Castro Ruiz

Enrique García Alcántara

Joel Llena Sarro

Francisco Jesús Vázquez González

José Luís Carreira Hernández

María Ana Puyals Canal

Jesús Madrona Echevarria

Sergio Hoyas Pestaña

María Montserrat Pérez Llena

Albert Vidal Pascuet

Amador Santos Alegre

David Alins Azcona

Javier Becerra Gómez

Jorge Serret Taixa

José Ruiz León

Juan Carlos Rodríguez Reguira

Marcos Gómez Sala

Ricardo Tomás Molina Gil

Vicente Pascual Font

**ACUERDAN**

- La subsanación de las incidencias en la presentación telemática del convenio.

Ampliación del artículo 21.

En el caso de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo, se tendrá en cuenta lo dispuesto en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los trabajadores.

Ampliación del artículo 34.

1. Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden.

2. Las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, podrán establecer mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Estas cláusulas podrán igualmente pactarse en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en la presente Ley.

4. Dichas organizaciones de trabajadores y empresarios podrán igualmente elaborar acuerdos sobre materias concretas. Estos acuerdos, así como los acuerdos interprofesionales a que se refiere el apartado anterior, tendrán el tratamiento de esta Ley para los convenios colectivos.

Autorizamos a la firma de la solicitud de la inscripción telemática al Representante legal de la empresa D. IVAN ULLASTRES ORTIZ.

  

---