

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7170 *Resolución de 26 de junio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal de Activa Innovación y Servicios, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de ámbito estatal de la empresa Activa Innovación y Servicios, SAU (código de convenio n.º 90017142012008) que fue suscrito con fecha 8 de abril de 2014, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por los delegados de personal y miembros del Comité de empresa 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, 26 de junio de 2014.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda. II Convenio Colectivo de Activa Innovación y Servicios, S.A.U.

II CONVENIO COLECTIVO DE ACTIVA INNOVACIÓN Y SERVICIOS S.A.U.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales.

Artículo 1. *Objeto.*

1.1 Partes negociadoras. El presente convenio colectivo tiene por objeto regular las materias de índole económico, laboral, social y sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y Activa Innovación y Servicios, S.A.U. (la «Empresa»), y ha sido concertado, de una parte, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los legales representantes de los trabajadores, mutuamente reconocidos como interlocutores válidos.

Artículo 2. *Firmantes.*

2.1 La representación social de la Empresa está formada por los representantes legales de los trabajadores; la representación empresarial está formada por representantes legales de la Empresa. Ambas partes se reconocen la capacidad legal necesaria para la negociación del convenio colectivo así como para su firma.

Artículo 3. *Ámbito.*

3.1 Territorial y Funcional. Este convenio es de aplicación en todos los centros de trabajo de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. representados en la negociación.

3.2 Personal. El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. que presten sus servicios en los centros de trabajo antes referidos, salvo los excluidos en el artículo 1.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de Marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y el personal de Alta Dirección de la Empresa.

3.3 Temporal. El presente convenio tendrá una duración de cinco años, entrando en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2013 y concluirá el 31 de diciembre de 2017, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se denuncie en los términos del artículo 4. A excepción de la tabla salarial y el Plus Peligrosidad, los cuales entrará en vigor al mes siguiente a la fecha de publicación en el BOE del presente Convenio Colectivo.

Artículo 4. *Denuncia y revisión.*

4.1 Cualquiera de las partes firmantes del presente convenio podrá solicitar, mediante denuncia notificada fehacientemente por escrito a la otra parte la revisión del mismo, con una antelación máxima de tres meses y mínima de un mes al vencimiento del plazo de vigencia antes señalado o de cualquiera de sus prórrogas.

4.2 La parte que formule la denuncia, y para que ésta se considere válida a los efectos señalados en el párrafo anterior, deberá remitir a la otra parte, en el plazo máximo de un mes a contar desde la fecha de la denuncia, propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. Caso de incumplirse este requisito, se tendrá por no hecha la denuncia.

La Mesa negociadora se constituirá en el plazo de quince días hábiles siguientes a la fecha de entrega de las propuestas para la revisión.

4.3 También podrán denunciar el Convenio de común acuerdo y en cualquier momento siempre que todos los miembros que representan la parte social y los que representan a la Empresa así lo decidan por unanimidad.

Las partes en el plazo máximo de 1 mes realizarán sus propuestas de revisión y la Mesa Negociadora se constituirá en el plazo de 15 días hábiles siguientes a la entrega de las propuestas para la revisión.

4.4 Si denunciado el convenio, las negociaciones se prorrogasen por un período que excediese la vigencia del convenio colectivo pactada en el artículo 3.3, el convenio colectivo se entenderá prorrogado, en todos sus términos, hasta la fecha de entrada en vigor del nuevo convenio colectivo.

Con el fin de garantizar la vigencia del presente Convenio entre la fecha de su terminación y la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo, las partes se comprometen a suscribir los pactos que estimen adecuados.

Artículo 5. *Compensación y absorción.*

5.1 Todas las condiciones económicas y de jornada laboral que se establecen en el presente Convenio, sean o no de naturaleza salarial, son compensables, en su conjunto y cómputo anual, con las mejoras de cualquier tipo que viniera anteriormente satisfaciendo Activa Innovación y Servicios, S.A.U., bien sea por imperativo legal, pacto entre partes, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Empresa o por cualquiera otras causas.

5.2 Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, o que supongan creación de otros nuevos, únicamente tendrán eficacia práctica sí, considerados aquéllos en su totalidad, superan el nivel total del convenio, debiéndose entender en caso contrario absorbidos, hasta donde alcancen y en cómputo anual, por las mejoras pactadas en el mismo.

Artículo 6. *Normas supletorias.*

6.1 En lo no previsto por el articulado del presente Convenio será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones generales que resulten de aplicación.

6.2 Los pactos contenidos en el presente convenio y con respecto a las materias en él reguladas serán de preferente aplicación sobre cualesquiera otras disposiciones legales de carácter general o sectorial vigentes o futuras, respetando, en todo caso, los mínimos de derecho necesario.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

7.1 Las condiciones del presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente, asumiendo las partes su cumplimiento con vinculación a la totalidad del mismo.

En el supuesto de que la autoridad o jurisdicción laboral, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara o resolviera dejar sin efecto alguna de las cláusulas del presente convenio, éste deberá ser revisado y reconsiderarse en su integridad si alguna de las partes así lo requiera expresamente.

Artículo 8. *Comisión Paritaria.*

8.1 Para resolver las cuestiones que se puedan presentar sobre interpretación y aplicación del presente convenio, se constituye una Comisión Paritaria, integrada por dos representantes legales de los trabajadores que hayan formado parte de la comisión negociadora del convenio y dos representantes de la dirección de Activa Innovación y Servicios, S.A.U.

8.2 Además de las funciones de vigilancia e interpretación del convenio, en supuestos de conflicto de carácter colectivo suscitados por aplicación de preceptos del presente convenio, las partes firmantes aceptan someter cuantas discrepancias pudieran generarse a la Comisión Paritaria, a cuyo fin podrá solicitarse su inmediata reunión a efectos de ofrecer su mediación e interpretación de lo acordado, con carácter previo a cualquier otro órgano administrativo o jurisdiccional.

8.3 Las reuniones de la Comisión Paritaria serán convocadas por su Presidente, a propuesta de la mitad de sus miembros, con una antelación mínima de 15 días naturales. En el escrito de convocatoria se harán constar los puntos del orden del día a tratar.

El lugar de la reunión será fijado por Activa Innovación y Servicios, S.A.U. y la comparecencia será obligatoria para todos sus miembros.

8.4 En relación con la inaplicación de las materias previstas en el art. 82.3, cuando hubiere finalizado sin acuerdo el período de consultas celebrado según lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, la discrepancia será sometida a la Comisión Paritaria. De no alcanzarse acuerdo en el seno de ésta, las partes acuerdan el sometimiento de la discrepancia a los procedimientos de solución que establezcan los acuerdos interprofesionales previstos en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores o a los legalmente establecidos.

CAPÍTULO II

Condiciones Generales del Trabajo

Artículo 9. *Ingreso y Contratación.*

9.1 Es facultad exclusiva de Activa Innovación y Servicios, S.A.U., la creación de nuevos puestos de trabajo, así como el establecimiento de los requisitos y pruebas que hayan de exigirse al personal aspirante a dichos puestos, teniendo en cuenta las tareas básicas y características del puesto a cubrir.

La Dirección de Activa Innovación y Servicios, S.A.U., designará libremente todos los puestos de trabajo, sean de nueva creación o por la exigencia de vacantes que hayan de ser cubiertas.

La Empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, limitándose únicamente a las titulaciones o calificaciones necesarias que requiera el desarrollo del puesto de trabajo.

Activa Innovación y Servicios, S.A.U., podrá realizar cualquier tipo de contrato permitido por la normativa vigente, entre ellos contratos formativos, temporales, para el fomento de la contratación indefinida, etc.

9.2 Contratos formativos:

9.2.1 Contratos en Prácticas: Activa Innovación y Servicios, S.A.U. podrá establecer contratos en prácticas en las condiciones previstas en la actual regulación laboral o las que puedan irse regulando en el futuro para cualquier puesto de trabajo o grupo profesional de los distintos grupos profesionales, de una duración mínima de 6 meses y máxima de 2 años o la que en cada momento establezca la Ley.

Podrá concertarse por quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de un ciclo formativo de grado medio o superior y/o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional dentro de los cinco años (o siete años en el caso de trabajadores con discapacidad) inmediatamente siguientes a la finalización de los estudios correspondientes o de los requisitos que en cada momento establezca la Ley.

Se establece un período de prueba para los contratos en prácticas de seis meses para el personal titulado medio o superior o con certificados de profesionalidad de niveles 1, 2 ó 3, y de tres meses para los demás trabajadores.

9.2.2 Contratos para la formación: Activa Innovación y Servicios, S.A.U. podrá, en virtud de la actual regulación laboral o de las que se puedan regular en el futuro, establecer contratos para la formación con las condiciones que en cada supuesto se determine y en la actualidad tendrá la posibilidad de establecer contratos para la formación en las siguientes condiciones: Los contratos para la formación tendrán por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo. Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años (o menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo en España se sitúe por debajo del 15 por ciento), que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas. El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad ni con los colectivos en situación de exclusión social según defina la normativa.

La duración mínima será de seis meses y máxima de tres años. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, según disponga la normativa.

El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo o en la propia Empresa cuando se disponga de los medios necesarios, de conformidad con la normativa. El tiempo de trabajo efectivo 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. La retribución del trabajador contratado para la formación será la que se fija en la tabla salarial con la reducción proporcional al tiempo de formación teórica dedicado en su caso.

9.3 Contratos temporales:

9.3.1 Contrato de obra o servicio determinado: Activa Innovación y Servicios, S.A.U. podrá realizar contratos por obra o servicio determinado al amparo de lo establecido en el

artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores. Dichos contratos tendrán la duración que establezca la normativa, en la actualidad no podrán tener una duración superior a tres años.

Dichos contratos podrán cubrir todas aquellas tareas o trabajos, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa, y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. A título enunciativo y no limitativo, a continuación se identifican las tareas o trabajos que se podrán cubrir por contratos de esta naturaleza:

- Inspección de canalización y sistemática de gas.
- Altas y Transformación de aparatos de gas.
- Inspección eléctrica de alumbrado público.
- Inspección de limpieza viaria y entorno ambiental urbano.
- Inspección de la construcción de gaseoductos.
- Inspección y control de calidad de instalaciones de gas.
- Trabajos de lecturas de contadores de gas.
- Trabajos de gestión de cobros de recibos.
- Inspección de sistemática eléctrica.
- Inspección, verificación de fugas y aislamientos eléctricos.
- Inspección eléctrica y verificación de equipos de medida.
- Grabación de datos, escaneo, digitalización y archivo de documentos para clientes.
- Inspección y control de la construcción de líneas de alta, media y baja tensión.
- Coordinador de seguridad y salud en obras.
- Direcciones facultativas de obras.
- Atención y resolución de avisos de urgencias en instalaciones receptoras de gas, redes y acometidas.
- Operaciones domiciliarias en el proceso de atención técnica a clientes.
- Medición y verificación de instalación, retiro y sustitución de contadores, lazos de medida, equipos de telemedida, comprobación y confirmación metrológica, toma de datos y previsiones para empresas distribuidoras de gas.

Así como otras que puedan surgir de las mismas o similares características.

9.3.2 Contratos eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos: Activa Innovación y Servicios, S.A.U., podrá celebrar contratos para la realización de los trabajos que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

Tendrán una duración máxima de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas que motivan el contrato.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del límite máximo establecido.

9.3.3 Contrato de interinidad: Se podrán celebrar contratos de interinidad para sustituir a trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción, para su cobertura definitiva, siempre que en el contrato se haga constar la causa de la sustitución y, en el primer caso, además, el nombre del trabajador sustituido.

Activa Innovación y Servicios, S.A.U., podrá cubrir los contratos de obra o servicio determinado y eventuales por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos e interinidad directamente, o a través de empresas de trabajo temporal, mediante contratos de puesta a disposición.

Artículo 10. *Procedimientos de Trabajo.*

10.1 Todo el personal de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. vendrá obligado a confeccionar de forma esmerada y completa los albaranes o seguimientos de trabajo que serán conformados por el cliente.

Todo el personal de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. vendrá obligado a confeccionar diariamente a través de la aplicación informática el Parte del Empleado, que se accede al mismo a través del portal corporativo, en el que se encuentra el manual del usuario.

Asimismo, todo el personal vendrá obligado a cumplir con el Sistema de Gestión Integrado de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. o cualquier manual o procedimiento que sea aprobado por la Empresa.

Artículo 11. *Normas de imagen e indumentaria.*

11.1 Dado que la actividad de la Empresa consiste en la prestación de servicios técnicos y atención al cliente, el empleado estará obligado a dar de sí mismo y de la Empresa una buena imagen. Para ello, deberá ser cuidadoso en su aseo personal y en su indumentaria.

El empleado deberá ser educado y correcto en el trato con el cliente y con el personal de la Empresa.

La Empresa podrá cuando lo considere oportuno suministrar ropa de trabajo para el desempeño de determinadas tareas, que será de obligada utilización por el personal al que le son entregadas.

Artículo 12. *Período de Prueba.*

12.1 El período de prueba para el personal de nuevo ingreso, cualquiera que sea la forma contractual pactada, no excederá de seis meses para los técnicos titulados ni de tres meses para los demás trabajadores.

Durante este período tanto el trabajador como Activa Innovación y Servicios, S.A.U. podrán poner fin a la relación laboral, sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna por la resolución de dicho contrato, salvo las establecidas en los artículos 13 y 15 del presente Convenio.

En la medida en que la normativa estableciese tipologías de contrato con periodos de prueba superiores a los descritos, se aplicará el periodo de prueba superior que contemple la norma.

Artículo 13. *Cese de trabajadores y preaviso.*

13.1 El trabajador que solicite cesar voluntariamente de prestar sus servicios en la Empresa, estará obligado a ponerlo en conocimiento de ésta, por escrito, con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de la baja.

El incumplimiento por parte del trabajador de esta obligación de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la Empresa a descontarle de la liquidación el importe del salario de un día por cada día de retraso en el preaviso, detrayéndolo de la cantidad que tenga que percibir el trabajador en concepto de liquidación, saldo y finiquito, entendiéndose por liquidación todo concepto pendiente de pago al trabajador.

Por otra parte, la Empresa se obliga a cumplir en los contratos de duración determinada cuya duración sea superior a 1 año a comunicar la finalización del mismo o de sus prórrogas con una antelación de treinta días naturales, a excepción del contrato por obra o servicio determinado superior al año cuyo preaviso será de 15 días naturales, cuyo incumplimiento dará derecho al trabajador a percibir un día de salario por cada día de falta de preaviso, que se abonará en la liquidación de saldo y finiquito.

Artículo 14. *Política de Formación.*

14.1 La formación interna de la Empresa respetará el principio de igualdad de oportunidades e impulsará:

- El perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo.
- La adecuación de los recursos humanos a los cambios organizativos y tecnológicos.
- La adaptación de los nuevos empleados a la Empresa.
- Un mejor desarrollo profesional creando expectativas de promoción y ascensos.
- La homologación de las certificaciones acreditativas necesarias para el desarrollo de su trabajo.

La Empresa podrá concertar acuerdos formativos concretos con Universidades, escuelas técnicas y/o de Formación Profesional a todos los niveles, asimismo, la Empresa desarrollará anualmente, en la medida de sus necesidades, Planes de Formación tendentes a facilitar la continua capacitación profesional y puesta al día en los respectivos contenidos y especialidades del que dará conocimiento a los representantes de los trabajadores.

Los trabajadores estarán obligados a adquirir los conocimientos y destrezas necesarias para actualizar su competencia profesional tanto en el ámbito de la especialidad de su puesto de trabajo como en el de las especialidades conexas, para ello se obliga a acudir a los cursos, foros, conferencias que se organicen a tales fines.

El incumplimiento de esta cláusula podrá ser constitutivo de sanción según lo establecido en el capítulo de régimen disciplinario.

La empresa adaptará la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional promovidos por la misma.

La realización de formación, a excepción de la formación que la Empresa está obligada a realizar, se entenderá imputada a la bolsa de horas de formación que regula el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de reacreditaciones, en el ámbito de Gas, las cuales deben renovarse periódicamente en función de la reglamentación vigente en cada momento, el trabajador deberá obtener la reacreditación en un máximo de dos Convocatorias. Para ello la empresa gestionará con tres meses de antelación, a la fecha de vencimiento de la correspondiente acreditación, los trámites necesarios para la renovación de dichas acreditaciones.

Trascurridas dos convocatorias, sin la superación de las mismas por parte del trabajador, la empresa podrá suspender de empleo y sueldo al trabajador, hasta la recuperación de las acreditaciones necesarias. Dicha suspensión de empleo y sueldo conllevará el cesé de la obligación de abonar los salarios y la cotización de seguridad social correspondiente durante dicho periodo.

No se computará a efectos de convocatorias aquellas que sean canceladas por el organismo certificador.

Artículo 15. *Formación y permanencia.*

15.1 El personal de Activa Innovación y Servicios, S.A.U., que reciba una formación teórica y/o práctica como especialización profesional para su trabajo específico o para poner en marcha proyectos determinados y que esta formación suponga un coste para la Empresa, se establece la obligatoriedad para estos trabajadores de permanecer en la Empresa durante un año en el caso que el importe de la formación sea inferior a 1500 € y en el caso de que sea superior a este importe, el trabajador deberá permanecer en la Empresa por un plazo de dos años.

En caso de causar baja voluntaria antes de transcurrir el año o los dos años en su caso, vendrán obligados a satisfacer una indemnización a la Empresa en concepto de reintegro por el coste de la formación recibida consistente en la totalidad del importe del curso más las derivadas de la realización del mismo.

Activa Innovación y Servicios, S.A.U. podrá deducir y compensar directamente de la liquidación del trabajador afectado el importe establecido como compensación y resarcimiento, entendiendo por liquidación, todo concepto pendiente de pago al trabajador.

Se hará constar la obligación de permanencia y la cláusula de penalización en el contrato de trabajo de cada persona afectada, en cumplimiento de lo establecido en el Artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. *Movilidad Funcional.*

16.1 Se entiende por movilidad, a efectos del presente artículo, cualquier cambio de puesto de trabajo, ya sea de superior o de inferior grupo profesional.

Se acuerda la movilidad interna, siempre que existan razones técnicas y organizativas que justifique dicha medida al objeto de lograr un mejor aprovechamiento de los recursos humanos, siempre que sean por tiempo imprescindible para su atención.

En los cambios a puestos de inferior grupo profesional, se respetarán las percepciones del puesto de origen, así como el grupo profesional, que se mantendrán a título personal. El personal afectado por estos cambios tendrá un derecho prioritario de retorno a un puesto de su grupo profesional.

En los cambios de puesto de trabajo a un grupo profesional superior, se percibirá automáticamente el salario del nuevo grupo profesional y de las demás percepciones derivadas de dicho grupo, volviéndose a la situación económica anterior cuando se regrese al antiguo puesto.

Para tener derecho a ocupar un puesto de coordinador en Activa Innovación y Servicios, S.A.U., es necesario haber desarrollado dicha función durante un periodo efectivo de seis meses ininterrumpidos o de ocho meses alternos durante dos años, sin perjuicio de que el trabajador perciba la retribución económica correspondiente al grupo profesional superior, conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

Artículo 17. *Movilidad Geográfica.*

17.1 La actividad que desarrolla Activa Innovación y Servicios, S.A.U. es una actividad fundamentalmente itinerante y móvil y que consiste, en el examen de los diseños, productos, equipos, procesos e instalaciones industriales, para verificar su conformidad a lo establecido en los reglamentos técnicos de ámbito estatal, o a especificaciones técnicas de carácter voluntario, o a evaluaciones en base a juicio profesional sobre las mismas, e inspecciones técnicas en general por todos los países del mundo. La inspección de los procesos industriales incluye la del personal, medios, tecnología, metodología y demás aspectos organizativos y operativos englobados en las denominadas auditorías.

En consecuencia, todo el personal está contratado para tal fin, y vendrá obligado a desplazarse a las industrias o instalaciones de los clientes o a otro centro de trabajo de la propia Empresa, cuantas veces y por el tiempo que sea necesario, con el derecho a las compensaciones económicas específicas que para tales supuestos se establecen en el presente convenio. En determinados casos y circunstancias excepcionales la Empresa negociará individualmente con el trabajador los desplazamientos y las compensaciones a que hubiera lugar.

17.2 Desplazamiento. Preaviso. Activa Innovación y Servicios, S.A.U. preavisará al personal de los desplazamientos que éste deba realizar, en los plazos siguientes:

- Si el desplazamiento tuviera una duración entre 1 y 3 días se preavisará con una antelación mínima de 12 horas naturales.
- Si el desplazamiento tuviera una duración entre 4 y 7 días se preavisará con una antelación mínima de 24 horas naturales.
- Si la duración del desplazamiento fuese de 8 a 30 días se preavisará con 48 horas naturales de antelación al mismo.

- Si la duración del desplazamiento fuese superior a 30 días el preaviso se comunicará con 72 horas naturales de antelación al mismo.
- Si la duración del desplazamiento fuese superior a tres meses, el preaviso se comunicará con cinco días naturales de antelación.
- Si el desplazamiento tuviera lugar fuera del territorio nacional, sea cual fuere la duración del mismo, se preavisará con un mínimo de diez días naturales.

17.3 Vehículo automóvil. Siendo condición indispensable y requisito fundamental para desplazarse y poder desarrollar el trabajo encomendado la aportación de vehículo automóvil, se establece la obligación de que sea aportado por el trabajador, así como de estar habilitado legalmente para su conducción.

El vehículo automóvil y la habilitación legal para su conducción, que deberá aportar el trabajador (salvo en los casos en los que la Empresa estime oportuno asignar un vehículo de empresa, según se establece en el artículo 18.1), es el elemento esencial para la prestación de la relación laboral y que tiene su causa en la realización del trabajo y la aportación del medio de transporte indispensable para su ejecución y rentabilidad.

Los gastos de toda índole relativos al vehículo automóvil (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, impuestos, tasas, sanciones, etc.) serán por cuenta del trabajador a quien Activa Innovación y Servicios, S.A.U., abonará los gastos de locomoción de acuerdo con lo que se establece en el Art. 18 del presente convenio.

El trabajador se obliga expresamente a mantener el seguro del vehículo vigente en todo momento y los gastos del mismo serán a su cargo y riesgo.

En caso de avería o inutilización del vehículo el trabajador está obligado a reponerlo en uso en un plazo máximo de cincuenta días, si no lo hiciera en el plazo establecido, el contrato quedará suspendido hasta veinte días más, y si agotado este plazo no hubiese efectuado la reposición del vehículo será causa justa de extinción del contrato de trabajo. Dicha suspensión de empleo y sueldo conllevará el cesé de la obligación de abonar los salarios y la cotización de seguridad social correspondiente durante dicho periodo.

En ambos casos deberá el trabajador poner en conocimiento de la Empresa el hecho de la carencia de vehículo o de la retirada del permiso de conducir, y el plazo previsiblemente razonable de duración de tales situaciones.

Cuando al trabajador le fuere suspendido el permiso de conducción temporalmente, el contrato de trabajo se suspenderá hasta que el trabajador esté habilitado para la conducción definitiva. Si fuera una reiteración en la suspensión del permiso de conducir o una retirada del permiso de conducción por más de seis meses o definitiva, el contrato de trabajo se extinguirá definitivamente por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral pactada.

Quedan excluidos de la obligación de aportar vehículo el personal administrativo.

Artículo 18. *Dietas y kilometraje.*

18.1 Como ha quedado dicho por razón de la actividad de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. y para desarrollar su cometido, el personal de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. está obligado a desplazarse constantemente por todo el territorio nacional, aportando su vehículo al objeto de poder ejecutar su trabajo o bien utilizando el vehículo que Activa Innovación y Servicios, S.A.U. ponga a su disposición en aquéllos casos en los que la Empresa así lo estime necesario.

En todo caso, la Empresa podrá valorará asignar un vehículo de empresa si el trabajador realiza más de 1.000 kms de promedio al mes, considerando a tal efecto los últimos 3 meses de trabajo efectivo y mientras se mantenga dicha circunstancia.

A tal efecto se establece el siguiente régimen de dietas y kilometraje.

18.2 Dietas: Las dietas se devengarán por los días en que el trabajador realice su actividad fuera del término municipal de su centro de trabajo habitual y del que constituye su domicilio y a distancia suficiente que no permita la pernocta en su residencia habitual.

La cuantía de las dietas diarias que satisfará Activa Innovación y Servicios, S.A.U. y no requerirá la entrega de ningún justificante de gastos para el Estado Español, es la siguiente:

A. Dietas de 1 a 7 días: El importe de las dietas para todos los grupos profesionales es de 86,53 €.

B. Dietas de 1 a 30 días: La cuantía de las dietas diarias para todos los grupos profesionales es de 49,92 €.

C. Dietas de más de 30 días: La cuantía de las dietas diarias para todos los grupos profesionales es de 31,06 €.

Estos importes se abonarán desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015. Estos importes serán revisados con el IPC anual correspondiente al año 2015 a partir del 1 de enero de 2016.

Si el tiempo de desplazamiento es igual o inferior a 7 días se percibirán en concepto de dietas los importes del punto A; si es igual o inferior a 30 días serán de aplicación lo estipulado en el punto B; y si el tiempo de desplazamiento supera los 30 días se percibirá lo estipulado en el punto C.

En todos los casos los importes establecidos se percibirán desde el primer desplazamiento, teniendo en cuenta que las vacaciones o festividades no interrumpen el mismo.

En el supuesto de tratarse de distinto desplazamiento el cómputo de los días deberá reiniciarse.

Las dietas para todo el personal de la Empresa son las establecidas en los párrafos anteriores a excepción de las obras específicas que la Empresa podrá pactar un precio individualmente con el empleado dependiendo de las circunstancias del trabajo o lugar de emplazamiento o bien cuando se den circunstancias excepcionales y se tenga que adecuar el precio a las mismas.

18.3 Manutención media dieta: Cuando el trabajador no pueda regresar a comer o cenar a su domicilio por encomendarle Activa Innovación y Servicios, S.A.U. trabajos en lugar distinto del habitual tendrá derecho a percibir el importe de 11,09 € en concepto de media dieta por la comida o cena.

Este importe se abonará desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015. El importe de la media dieta será revisado con el IPC anual correspondiente al año 2015 a partir del 1 de enero de 2016.

Serán incompatibles con las fijadas en el punto 18.2.

18.4 Kilometraje: El valor del kilometraje a pagar al personal que utiliza su vehículo automóvil propio, en desplazamientos por cuenta de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. se establece del siguiente modo:

Se tomará como referencia el Dato Base Índice de Precios al Consumo de Carburantes y Lubricantes del mes anterior al del abono publicado por el Instituto Nacional de Estadística, partiendo de un importe 0,39 € por kilómetro (valor a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo). La variación mensual (en puntos porcentuales) que se produzca en el indicado índice de Precios al Consumo de Carburantes y Lubricantes a nivel nacional hará incrementar o decrementar el precio establecido de 0,39 € por kilómetro en la misma proporción.

CAPÍTULO III

Clasificación Profesional

Artículo 19. *Clasificación Profesional.*

19.1 Los trabajadores afectados por el presente Convenio, en atención a las funciones que desarrollen y de acuerdo con las definiciones que se especifican, serán obligatoriamente clasificados en grupos profesionales.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente Convenio.

19.2 Definición de los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional.

I. Conocimientos: Factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

II. Autonomía: Factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de improvisar soluciones a los mismos.

III. Complejidad: Factor cuya valoración está en función del mayor o menor número de posibles incidencias y diferentes posibilidades que pueden aparecer durante el desempeño de las funciones obligando a la toma de decisiones al respecto.

19.3 Para la empresa Activa Innovación y Servicios S.A.U. se establecen 7 grupos profesionales que se definen como sigue:

Grupo 1. Están encuadradas en este grupo las posiciones con una dependencia total de las directrices recibidas y con niveles mínimos de autonomía. Sus tareas son las menos complejas, no requieren de ninguna cualificación específica para su desempeño ni de experiencia previa, si bien puede requerir de determinadas acreditaciones adquiridas a través de trámites administrativos y de determinada formación sobre los procedimientos de trabajo.

Grupo 2. Están encuadradas en este nivel las posiciones con una clara dependencia de las directrices que reciben, con una autonomía muy limitada. Sus tareas son poco complejas, aunque pueden requerir de determinada cualificación básica, determinadas acreditaciones o alguna experiencia previa.

Grupo 3. Están encuadradas en este nivel las posiciones que si bien mantienen un alto nivel de dependencia de las directrices que reciben, pueden requerir de una cierta autonomía dado el nivel de complejidad medio de las funciones encomendadas. Sus tareas requieren de alguna cualificación técnica, acreditaciones o experiencia previa.

Grupo 4. Están encuadradas en este nivel las funciones que, requiriendo de supervisión también requieren de conocimientos técnicos específicos o experiencia previa. Se encargan de actuaciones de cierta complejidad. En estos puestos se tiene un cierto grado de autonomía en las funciones diarias y se puede coordinar el trabajo de otros, pero estando estas labores muy determinadas por las directrices establecidas en los procedimientos de la compañía.

Grupo 5. Están encuadradas en este nivel las funciones que, se realizan con cierto grado de autonomía y que exigen de cierto nivel de iniciativa aún y cuando se realizan siguiendo procedimientos marcados por la compañía. Son tareas con un grado de complejidad alto y que requieren de formación técnica o de experiencia previa para su desempeño. Pueden encargarse de coordinar el trabajo de otros.

Grupo 6. Se encuadran en este nivel aquellos puestos que, pueden o no seguir procedimientos establecidos, se encargan de funciones con el mayor grado de complejidad, que normalmente coordinan equipos de trabajo y diseñan los procedimientos de trabajo a seguir en la compañía. Suelen ser por tanto posiciones para cuyo desempeño se requiere de un alto nivel de conocimientos técnicos y de experiencia.

Grupo 7. Se encuadran en este nivel aquellos puestos que planifican, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desarrollo de negocio y de la Empresa, toman decisiones o participan en su elaboración. Realizan funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la

orientación y, el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política de negocio, financiera o comercial.

19.4 Dentro de cada uno de los Grupos profesionales se enclavan los distintos puestos de trabajo, que son de manera no limitativa, los reflejados en la siguiente tabla:

Clasificación Profesional II Convenio ACTIVAIS								
Grupo 7								Coordinador 4
Grupo 6								Coordinador 3
Grupo 5							Inspector 5	Coordinador 2
Grupo 4							Inspector 4	Coordinador 1
Grupo 3					Administrativo 2			Inspector 3
Grupo 2					Administrativo 1			Inspector 2
Grupo 1	Recepcionista Mensajero Mozo Almacén	Grab de Datos	Cobrador	Gestor de Cobros	Aux Administrativo	Aux Técnico 1	Inspector 1	

Recepcionista: Es el personal que tiene a su cargo el buen funcionamiento, la vigilancia y la responsabilidad de una centralita telefónica de comunicaciones, así como la recepción de las visitas en un centro de trabajo.

Mensajero: Es el personal que, disponiendo de moto, realiza cuantas gestiones en la calle se le encomienden.

Mozo Almacén: Es el personal que realiza las labores de gestión de almacén tanto informático como físico y de limpieza del mismo, también realiza funciones de carga, descarga y transporte cuando así se requiera.

Grabador de Datos: Es el personal que procesa documentación, registrando en un sistema informático los datos que sea necesario de la misma.

Gestor de Cobros: Es el personal que realiza contactos telefónicos o telemáticos con los clientes para el cobro de facturas o cualquier otra gestión que le sea asignada.

Cobrador: Es el personal que realiza visitas a los clientes tanto para el cobro de facturas como para otras gestiones que le sean asignadas.

Auxiliar Administrativo: Es el personal que se encarga de las tareas administrativas más simples.

Administrativo: Es el personal que se encarga de las tareas administrativas más complejas.

Auxiliar Técnico: Es el personal que realiza labores de apoyo a los trabajos de inspección.

Inspector: Es el personal que realiza las labores de inspección, seguimiento de lecturas o cualquier otra acción concreta de índole técnica contratada a Activais.

Coordinador: Es el personal que coordina el trabajo de un grupo de trabajadores en, ya sean los trabajos realizados por estos de índole técnica o administrativa.

CAPÍTULO IV

Jornada de Trabajo y Descanso

Artículo 20. *Jornada Laboral.*

20.1 La jornada ordinaria de trabajo efectivo será de 1.808 horas en cómputo anual para el año 2013, y 1.816 horas en cómputo anual para 2014, ajustándose en más o en menos a los festivos y calendarios laborales de fiestas de cada uno de los centros de trabajo que anualmente sean vigentes.

Como criterio general se distribuirá en 8 horas diarias, de lunes a sábado, y en régimen de horario partido, resultando un promedio semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

La distribución será irregular a lo largo del año debido a las especiales características de la actividad empresarial de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. que se realiza en gran parte en industrias o instalaciones que han de paralizar su actividad o uso para que el personal de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. realice sus funciones de verificación y ensayos.

El trabajador afectado está obligado a adaptar su horario a dichas circunstancias al objeto de que las instalaciones o industrias visitadas estén el menor tiempo posible paralizadas.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que tanto al comienzo como al final se encuentre el trabajador realizando la revisión o supervisión de las instalaciones del cliente.

Las jornadas de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre finalizará a las 14.00 horas. No obstante, las horas correspondientes a la jornada de tarde que no se realice en estos días tendrán el carácter de recuperable.

Asimismo las jornadas de los viernes de los meses de julio y agosto se ajustarán de igual manera para que los empleados puedan tener las tardes de los viernes libres sin perjuicio de las obras o servicios determinados en que se ajustarán al horario que determine el cliente.

Artículo 21. *Prolongación de Jornada.*

21.1 El personal de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. no podrá negarse a prolongar su jornada diaria por el tiempo preciso cuando por su trabajo se halle paralizado el uso, actividad o ciclo productivo de obras, instalaciones o industrias visitadas.

El exceso de jornada se compensará dentro de los tres meses siguientes a su realización por tiempos equivalentes de descanso retribuido, o en su defecto, se abonarán al valor de la hora ordinaria.

El personal de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. estará obligado a realizar horas extraordinarias dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización.

El personal está obligado a realizar horas extraordinarias por razones de fuerza mayor cuando vengan exigidas por la necesidad de prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios urgentes cuya no realización produzca graves perjuicios a Activa Innovación y Servicios, S.A.U. o a terceros. Dichas horas extraordinarias, así como las realizadas para impedir que la actividad o el proceso productivo de las obras, instalaciones o industrias visitadas no queden paralizadas y hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 3 meses siguientes, no serán computables dentro de los máximos anuales previstos en la normativa sobre regulación de jornada.

Artículo 22. *Descanso semanal.*

22.1 Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que como regla general comprenderá la tarde del sábado o la mañana del lunes y el día del domingo, que según las necesidades del trabajo, serán acumulables por períodos de hasta 14 días.

Será de aplicación también en el mismo período acumulable de 14 días las fiestas que se hallen entre la semana.

Artículo 23. *Vacaciones.*

23.1 Todo el personal de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas cada año, en caso de que el personal haga las vacaciones interrumpidas por motivos de trabajo, estas equivaldrán a veintidós días laborables, de lunes a sábado o lunes a viernes en función de la jornada del trabajador. El periodo para el cómputo anual de vacaciones será de 1 de Enero a 31 de Diciembre de cada año. En caso de menor permanencia en Activa Innovación y Servicios, S.A.U., el trabajador las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

23.2 El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre Activa Innovación y Servicios, S.A.U. y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja producción y atendiendo las necesidades del servicio y a ser posible entre el período del 1 de junio y 30 de septiembre, y se preavisará del tiempo de su disfrute con dos meses de antelación como mínimo.

23.3 El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado.

23.4 El periodo vacacional deberá ser disfrutado entre el 1 de Enero del año en curso y el 15 de Enero del año siguiente.

CAPÍTULO V

Condiciones Económicas

Artículo 24. *Tabla Salarial.*

24.1 Los salarios base pactados en el presente convenio para los diferentes grupos profesionales y en contraprestación a las horas de trabajo efectivo fijadas, serán los siguientes, en función de los grupos profesionales, según se refleja en la tabla salarial adjunta, entrando en vigor a la fecha de firma del presente convenio:

Tabla salarial

	Categoría Profesional	Salario Base
7	Nivel 7	23.283,34 €
6	Nivel 6	19.084,71 €
5	Nivel 5	15.903,92 €
4	Nivel 4	13.477,90 €
3	Nivel 3	11.618,88 €
2	Nivel 2	10.192,00 €
1	Nivel 1	9.300,00 €

Se establece la anterior tabla salarial que va desde el mes siguiente a la fecha de publicación del presente Convenio Colectivo en el BOE, hasta el 31 de diciembre de 2017.

24.2 Personal en Prácticas.

Todo el personal que sea contratado en prácticas su salario queda establecido para el primer año de su contrato en un 80 por cien y para el segundo año en un 90 por cien del salario base mínimo que corresponda a su grupo profesional. Teniendo en cuenta que no podrá ser inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional que en cada momento esté vigente.

24.3 Todas las condiciones económicas se entenderán como retribuciones brutas.

Artículo 25. Pagas Extraordinarias.

25.1 El personal de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. percibirá dos gratificaciones extraordinarias anuales, cada una de ellas igual a una mensualidad del salario base fijado para cada empleado más el complemento Ad Personam.

Se percibirán ambas prorrateadas en cada uno de los meses del año junto con la nómina mensual.

Artículo 26. Devengo de Sueldo.

26.1 El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los cinco primeros días laborables del mes siguiente mediante cheque o transferencia bancaria, entregándose el recibo de nóminas al trabajador en los primeros diez días del mes siguiente al devengo, teniendo en cuenta que incluirá los gastos cerrados del mes anterior a la fecha de la nómina. Se entenderá entregada la nómina cuando se ponga a disposición del trabajador mediante los sistemas informáticos habilitados al efecto.

Artículo 27. Plus de Nocturnidad.

27.1 Se entenderán por horas nocturnas las comprendidas entre las 22.00 horas y las 06.00 horas.

27.2 Todos aquellos trabajadores que trabajen un mínimo de cuatro horas dentro del horario nocturno, tendrán derecho a un plus de 27,73 €. Este importe se abonará desde el 1 de enero del 2013 hasta el 31 de diciembre del 2015, y será revisado con el IPC anual correspondiente al año 2015 a partir del 1 de enero de 2016.

Los trabajadores que trabajen una fracción de tiempo inferior a cuatro horas en horario nocturno, tendrán derecho a la parte proporcional que corresponda en atención al tiempo trabajado en horario nocturno respecto del plus establecido en el párrafo anterior.

27.3 No se considerará trabajo nocturno el realizado por el personal técnico, de inspección y control, o cualquier otro que hubiera sido específicamente contratado para prestar servicios exclusivamente durante el período nocturno de conformidad con el tercer párrafo del artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 28. Plus de Festividad.

Los trabajadores percibirán en concepto de plus de festividad la cantidad de 61,01 € por día cuando desarrollen su actividad en domingo o festivo. Este importe se abonará desde el 1 de enero del 2013 hasta el 31 de diciembre del 2015, y será revisado con el IPC anual correspondiente al año 2015 a partir del 1 de enero de 2016.

Artículo 29. Pluses de Peligrosidad, Penosidad, Toxicidad.

Para la excepcional penosidad, toxicidad o peligrosidad de los trabajos se abonará un Plus de Peligrosidad de 25 euros brutos anuales distribuido en doce mensualidades, al personal técnico que no realice labores de oficina.

Artículo 30. Prima de beneficios.**30.1 Definición.**

Se considera que, siempre que se alcancen los objetivos de mejora de la rentabilidad indicados en el punto 30.4.3, es deseable que el conjunto de trabajadores de la Sociedad participen de dichos beneficios.

Dicha participación se realizará a través de una única Prima de Beneficios, referente al ejercicio anual que corresponda, cuyo importe tendrá carácter bruto, no consolidable, y no absorbible. Será condición necesaria para la percepción de esta Prima de Beneficios que el resultado neto en cuentas anuales auditadas al final del ejercicio [en Activais] sea positivo.

30.2 Ámbito de Aplicación.

La Prima de Beneficios se aplicará en todos los centros de trabajo de Activa, Innovación y Servicios S.A.U.

30.3 Beneficiarios.

Tendrán derecho a la Prima de Beneficios aquellos empleados de ACTIVAIS con una antigüedad en la Empresa de al menos 8 meses continuados dentro del ejercicio del cálculo de dicha Prima, y siempre y cuando estén de alta en el momento del abono de la misma (en adelante denominados Beneficiarios).

No les será de aplicación el requisito de alta mencionado en el párrafo anterior a las bajas cuyas causas hayan sido: Fallecimiento e Invalidez en su grado de total o absoluta.

30.4 Sistema de cálculo de la Prima de Beneficios.

30.4.1 Cálculo de la rentabilidad.

La Rentabilidad será el resultado de dividir el Resultado de Explotación (antes de impuestos y gastos financieros) en cuentas anuales auditadas (excluyendo los gastos Franchise Fees) entre el importen neto de la cifra de negocios en cuentas anuales.

$$\text{RENTABILIDAD} = \frac{\text{RESULTADO DE EXPLOTACIÓN (antes de impuestos y gastos financieros) excluyendo de gastos Franchise Fees.}}{\text{IMPORTE NETO CIFRA DE NEGOCIOS}}$$

30.4.2 Punto de referencia.

Se tomará como referencia y punto de partida para la base de cálculo de la Prima de Beneficios, y para todos los ejercicios, la rentabilidad obtenida en 2013, según lo indicado en el apartado 1 de este artículo, y la cual ha sido del 6%.

30.4.3 Cálculo y distribución de la Prima de Beneficios.

Para cada incremento de un 0,25% sobre el punto de referencia indicado en el apartado 2 de este artículo, se destinará un 25% de la cantidad que resulte de cada 0,25% de incremento, al importe total de la Prima de Beneficios.

El importe a abonar, como Prima de Beneficios, para cada empleado será el resultado de la suma total de Salarios Base Anual del grupo profesional al que está asignado el beneficiario, entre la Suma total de todos los Salarios Base, en cómputo anual, de los beneficiarios en el momento del cálculo dicha la Prima, obteniéndose un coeficiente para cada uno de los grupos profesionales.

Dichos coeficientes se aplicarán sobre el importe total destinado a la Prima de Beneficios, distribuyéndose de forma equitativa entre el total de beneficiarios de cada grupo profesional. El importe resultante se abonará en un solo pago.

A los efectos del presente artículo el Salario Base se tomará en cómputo anual y en proporción al porcentaje de jornada. Igualmente, si durante el ejercicio de cálculo se produjesen modificaciones en las jornadas de los Beneficiarios, el importe de la Prima de Beneficios a abonar será proporcional al cómputo de la jornada anual realizada dentro de dicho ejercicio.

El límite máximo para el cálculo del importe total anual de la Prima de Beneficios será de un 3% sobre el punto de referencia indicado en el apartado 2 de este artículo.

Para el cálculo del salario base a tener en cuenta en la distribución de la Prima de Beneficios la Empresa tomará como índice de referencia el número de días que el trabajador ha estado de alta en la Empresa, dentro del ejercicio de cálculo de dicha Prima, no computándose las ausencias al trabajo, por cualquier causa o motivo, a excepción de las indicadas a continuación.

- Las horas derivadas de accidente de trabajo.
- Los permisos y licencias retribuidos reflejados en el art. 38 del Convenio Colectivo.
- Los permisos por Maternidad, Lactancia y Paternidad regulados en el ET.
- Las vacaciones anuales establecidas en el Convenio Colectivo.
- Las horas sindicales remuneradas.
- Las horas de formación remuneradas por la Empresa.
- Los festivos establecidos en calendario laboral de aplicación.

30.5 Forma de Pago.

El abono de dicha Prima de Beneficios se realizará en el mes de abril, una vez auditadas y registradas las cuentas contables del año anterior.

Artículo 31. *Complemento «Ad Personam».*

Tendrá la consideración de complemento «Ad Personam» la diferencia que resulte entre el salario base percibido en el momento de la firma de este convenio colectivo por los trabajadores, y el establecido en el presente convenio colectivo para el grupo profesional correspondiente.

Dicho complemento tendrá carácter consolidable y no absorbible.

Artículo 32. *Complemento Convenio.*

Tendrá la consideración de Complemento Convenio el 30% del valor bruto, en cómputo mensual, de la retribución voluntaria percibida por el trabajador en el momento de la publicación del presente convenio en el BOE. Dicho complemento será el resultado de reducir la retribución voluntaria mensual en el mismo porcentaje.

Dicho complemento tendrá carácter consolidable y no absorbible.

Artículo 33. *Carácter de la Retribución.*

33.1 Todos los conceptos económicos pactados en el presente convenio tienen carácter de brutos.

Artículo 34. *Equipos, Material de Trabajo y Vehículos.*

34.1 El trabajador será responsable de los equipos, vehículos, herramientas o material de trabajo que le sean entregados por Activa Innovación y Servicios, S.A.U. o por el cliente de la misma, para la realización de su trabajo. Responderá de su buen uso, conservación y de su vigilancia hasta la entrega de los mismos a la Empresa o cliente, en su caso.

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

Los vehículos puestos a disposición del trabajador se destinarán única y exclusivamente en los desplazamientos por motivos del trabajo y no serán utilizados de forma personal para otros motivos que no sean los del trabajo. El trabajador se obliga a conducir el vehículo respetando el código y las normas vigentes de circulación. Cualquier multa o sanción irá a cargo del trabajador.

El trabajador se obliga a notificar a la Empresa cualquier incidente o accidente que ocurra sobre los equipos, vehículo, herramientas, material de trabajo o personas en el plazo de 24 horas.

Artículo 35. *Programas informáticos, comunicaciones, utilización y uso.*

35.1 El empleado se obliga a utilizar aquellos programas y software que se establezcan en los procedimientos y normas de Activa Innovación y Servicios, S.A.U., la

utilización de dichos programas y software será siempre por cuestiones profesionales de la actividad de la propia Empresa y en beneficio de la misma. Queda terminantemente prohibido el uso de software o programas ilegales no autorizados por Activa Innovación y Servicios, S.A.U.

El empleado no utilizará programas propios ni de uso particular, ni introducirá datos particulares ni extraerá ningún tipo de datos del sistema informático para uso particular, así como no introducirá contraseñas privadas o no autorizadas por el administrador del Sistema de Activa Innovación y Servicios, S.A.U.

El empleado no utilizará cualquier medio de comunicación vía Intranet-Internet, Correo Electrónico, teléfono fijo o teléfono móvil o cualquier otra modalidad que exista o pudiera existir en la Empresa para uso particular o privado.

El empleado está obligado a mantener conectado durante toda la jornada laboral el teléfono móvil propiedad de la Empresa que le ha facilitado a fin de que ésta se pueda comunicar con él en cualquier momento.

CAPÍTULO VI

Promoción y Desarrollo Profesional

Artículo 36. *Promoción y Desarrollo Profesional.*

Con el fin de estimular el desarrollo profesional del empleado que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados conforme lo requieran las necesidades de adaptación de la Empresa, se establece el siguiente sistema de promoción:

Promoción Funcional Vertical.

Implica que un empleado pase a ocupar un puesto vacante o de nueva creación de un nivel profesional superior al actual, para lo que es necesario un cambio significativo en el contenido de la prestación de su trabajo y limitado a las titulaciones o cualificaciones necesarias para el desarrollo del mismo.

Forma de realizar la Promoción Funcional Vertical.

La promoción funcional vertical se realizará por libre designación de la Empresa coincidiendo con el periodo de revisión de salarios que por regla general es a principios de año.

En la fecha indicada, cada responsable de Unidad Operativa preparará sus propuestas de promoción; las presentará ante su n+1 para ser tratados después en el Comité de Dirección y aprobarlas por el Director General.

No obstante la Empresa podrá promocionar durante el año al personal que le interese de libre designación por la misma y que cumplan con los requisitos mínimos exigidos para el desempeño del nuevo puesto de trabajo.

CAPÍTULO VII

Plan de Igualdad

Artículo 37. *Principio General.*

37.1 Tanto los representantes de la parte social como la empresarial entienden que es necesario establecer un marco normativo para garantizar el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el trabajo y que sea real y efectiva, por ello la Empresa se compromete a elaborar un plan de igualdad que garantice lo anteriormente expuesto.

La Empresa se obliga a respetar y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, con esta finalidad adoptará medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Estas medidas se acordarán con los representantes de los trabajadores y seguirán los criterios generales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que incorpora el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.

Se creará una comisión para la Igualdad la cual tendrá entre sus competencias el seguimiento del Plan de Igualdad en la Empresa que estará formada por 4 personas, 2 de ellas designadas por la representación empresarial, y las otras 2 designadas por entre los representantes de los trabajadores, todas ellas firmantes de este convenio, y que anualmente harán una valoración del Plan de Igualdad de los objetivos y una evaluación del mismo.

El plan de igualdad contemplará una vez realizado el correspondiente diagnóstico entre otras materias:

- El acceso al empleo.
- La contratación.
- La clasificación Profesional.
- La formación Profesional.
- La Promoción Profesional.
- La Retribución.
- La Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer la consolidación de la vida laboral, personal y familiar.
- La Seguridad y Salud en el trabajo.

CAPÍTULO VIII

Conciliación Vida Familiar

Artículo 38. *Conciliación Vida Familiar.*

Tanto los representantes de la parte social como la empresarial entienden la necesidad de conciliación del trabajo y la familia para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tratando de guardar un equilibrio para favorecer los permisos por maternidad y paternidad, lo que facilita que los hombres puedan ser copartícipes del cuidado de sus hijos desde el mismo momento del nacimiento o de su incorporación a la familia.

Por todo lo anteriormente expuesto la Empresa se obliga además de lo dispuesto en la Ley 39/1999 del 5 de noviembre a lo siguiente:

38.1 Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre al menos 1/8 y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

38.2 El trabajador que tenga a su cargo hijos menores de 14 años tendrán preferencia en la elección del periodo de vacaciones y este será entre los meses de junio y septiembre.

38.3 Las madres o los padres que tengan hijos a su cargo en periodo de guardería o preescolar y que tenga dificultad de horario uno de los progenitores para dejar al hijo en la guardería, podrá retrasar su entrada al trabajo durante un tiempo máximo de 30 minutos, el cual se recuperará durante la jornada.

38.4 La Empresa promoverá acuerdos con guarderías próximas a los centros de trabajo para aminorar el gasto de la misma a las trabajadoras y trabajadores de la Empresa.

38.5 Con el fin de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, se pone a disposición de cada trabajador una bolsa de 10 horas anuales, según la siguiente distribución:

– 4 horas anuales de permisos retribuidos para atender las siguientes necesidades familiares:

Tutorías/necesidades escolares (sólo en aquéllos casos en que el trabajador tenga hijos en edad escolar obligatoria).

Visitas médicas de hijos en edad escolar obligatoria.

Visitas médicas que necesiten acompañamiento o que sean producto de enfermedad grave de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad y parejas de hecho o que convivan habitualmente con el trabajador.

– 6 horas anuales de permiso no retribuido que se disfrutarán con posterioridad a las 4 horas anuales retribuidas mencionadas anteriormente y para estos mismos supuestos. No obstante, de estas 6 horas adicionales no retribuidas, 2 horas tendrán el carácter de retribuidas si son dedicadas a visitas médicas de hijos en edad escolar obligatoria.

El trabajador deberá solicitarlas a través de la Herramienta Corporativa en un plazo de 48 horas antes del inicio de la misma.

CAPÍTULO IX

Permisos y Licencias

Artículo 39.

Todos los trabajadores tendrán derecho a unos permisos y licencias retribuidas, previo aviso y justificación en los casos siguientes:

– Todo el personal con una antigüedad superior de 5 años e inferior a 10 años tendrá derecho a disfrutar de 1 día al año como licencia retribuida.

– El personal con una antigüedad superior a 10 años e inferior a 15 años tendrá derecho a disfrutar de 2 días al año como licencia retribuida.

– El personal con una antigüedad superior a 15 años tendrá derecho a disfrutar de 3 días al año como licencia retribuida.

Dichas licencias podrán ser acumuladas por el trabajador a su periodo de vacaciones.

– 15 días naturales en caso de matrimonio.

– 2 días por nacimientos de hijos, fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de un pariente hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad o intervención quirúrgica sin hospitalización que requiera reposo domiciliario.

Cuando por tales motivos el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia el plazo se ampliará a 4 días.

– 7 días naturales por fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, debidamente registrada y reconocida legalmente e hijos.

– 1 día por traslado de domicilio habitual.

– 1 día por matrimonio de hijo, de los padres o de los hermanos.

– Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter Público y Personal, salvo que exista norma legal o convencional que establezca un periodo determinado en cuyo caso se estará a lo que disponga tal norma.

– Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso a la Empresa y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

– Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes cuando se cursen estudios oficiales para la obtención de un título. Previa justificación documental.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora diaria mientras dure la hospitalización.

Asimismo tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas con la disminución proporcional del salario.

Artículo 40. *Lactancia.*

40.1 Las trabajadoras/ trabajadores en caso de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo retribuida que podrá dividir en dos fracciones de $\frac{1}{2}$ hora cada una, pudiendo asimismo por voluntad del empleado/a sustituir tal derecho por una reducción de $\frac{1}{2}$ hora de la jornada habitual con la misma finalidad aplicable al momento de entrada o salida del trabajo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

El trabajador, cuando solicite la reducción de la jornada por tal motivo deberá justificar que el otro progenitor trabaja y no ejerce este derecho.

40.2 Las Trabajadoras/trabajadores podrán acumular las horas de lactancia en jornadas completas después del permiso de maternidad o paternidad, preavisando con 15 días de antelación a la Empresa. Cuando el trabajador solicite la acumulación de las horas de lactancia deberá justificar que el otro progenitor trabaja y no ejerce este derecho.

CAPÍTULO X

Régimen Disciplinario

Artículo 41. *Faltas y Sanciones.*

41.1 En materia disciplinaria se estará, además de lo previsto en el presente convenio, a las normas vigentes del Estatuto de los Trabajadores y de prevención de riesgos laborales.

Artículo 42. *Faltas y Sanciones Específicas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán, atendiendo a su importancia o trascendencia, reincidencia e intención en leves, graves o muy graves.

42.1 Leves.

– El incumplimiento «ocasional» de los procedimientos de trabajos establecidos por Activa Innovación y Servicios, S.A.U.

– Mas de dos faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.

– La no comunicación, con la antelación debida, de su falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

– La falta de aseo y limpieza personal y pulcritud en la indumentaria.

– Discusiones que repercutan a la buena marcha de los servicios.

– Pequeños descuidos en la conservación del material a su cargo que produzca deterioro leve en éste.

42.2 Graves.

– La reincidencia en una falta considerada leve.

- La negligencia o imprudencia en el trabajo que cause perjuicio real a Activa Innovación y Servicios, S.A.U. o a terceros.
- El incumplimiento del manual de gestión o de cualquier documento o especificación aprobada y vigente en Activa Innovación y Servicios, S.A.U.
- El incumplimiento de la confección y aceptación rigurosa de los albaranes o seguimientos de trabajo a clientes y de la confección diaria del parte mensual de trabajo.
- El comportamiento no diligente en relación con las actividades que permitan a Activa Innovación y Servicios, S.A.U. la obtención de la documentación necesaria para gestionar las licencias legalmente exigibles para el personal a su servicio o las certificaciones que avalan su capacidad profesional, siempre que exista aviso previo de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. con tiempo suficiente.
- La falta de atención y diligencia con los clientes.
- Faltar al trabajo un día sin causa justificada.
- La falta de conservación de los equipos o material de trabajo. La pérdida de los mismos por el mal uso o sustracción por falta de cuidado y vigilancia necesaria por parte del trabajador.
- La falta continuada y habitual de aseo y limpieza personal que produzca quejas justificadas de sus compañeros, o no observar las normas de imagen e indumentaria que establece el Art. 10 de este convenio, así como la no utilización de la ropa de trabajo por el personal al que le ha sido entregada para realizar su trabajo.
- No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o teléfono.
- Usar el teléfono para asuntos particulares sin la debida autorización, así como llevar desconectado reiteradamente el teléfono móvil que le facilita la Empresa, propiedad de la misma, durante la jornada laboral impidiendo la comunicación de la Empresa con el trabajador.
- No entregar a la Empresa los partes de baja por enfermedad común o accidente no laboral, así como los partes de confirmación de la baja, dentro del plazo de tres días, a partir de la fecha de expedición.
- La simulación de enfermedad o accidentes.
- No prestar la debida atención en el trabajo encomendado.
- La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud tanto de él como de otros trabajadores.
- La disminución voluntaria en el rendimiento de trabajo normal.
- Mas de seis faltas de puntualidad durante el plazo de dos meses.
- Si como consecuencia del uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o colectivos, sustancias peligrosas en general o cualquiera otros medios con los que desarrolle su actividad se produce un incidente.

42.3 Muy graves.

- La manipulación, uso indebido o deterioro, por falta de cuidado necesario de los instrumentos o equipos que Activa Innovación y Servicios, S.A.U. pone a disposición del trabajador, tanto para su protección personal como para la ejecución de su trabajo. - El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos en Activa Innovación y Servicios, S.A.U.
- La negativa a cumplir una orden de trabajo o a adaptar el horario a las necesidades del servicio.
- La embriaguez.
- Más de cuatro faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada o más de seis faltas de puntualidad durante el plazo de dos meses.
- No comunicar a la Empresa cualquier accidente o incidente que ocurra sobre los equipos, vehículos, herramientas, material de trabajo o personas en el plazo de 24 horas.
- Si como consecuencia del uso indebido de los equipos de trabajo (herramientas, maquinaria) y de los equipos de protección individual o colectivo, sustancias peligrosas, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad, se produce un accidente de trabajo.

- La pérdida de tiempo de trabajo descuidando sus actividades para la Empresa.
 - Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo de personas sin autorización.
- 42.4 Faltas muy graves sancionadas con el despido disciplinario:
- La reincidencia en cualquier falta considerada grave.
 - La negativa a cumplir una orden de servicio, cuando como consecuencia de dicho incumplimiento se causen perjuicios graves a Activa Innovación y Servicios, S.A.U. o a los clientes.
 - La negativa, sin causa justificada, a efectuar un desplazamiento por razones de trabajo.
 - La retirada de la acreditación por parte de los Organismos Certificadores de Personas, o de los departamentos de industria de las comunidades autónomas o la retirada de acreditación, autorización y/o identificación por parte del cliente por motivos imputables al trabajador, siempre que haya sido ratificado por la Comisión de Defensa del Trabajador.
 - La no adopción de medidas de protección y de prevención en los trabajos según la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales, la normativa interna de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. o de las empresas clientes.
 - El incumplimiento sistemático de los procedimientos de trabajo establecidos por Activa Innovación y Servicios, S.A.U.
 - No respetar el secreto profesional y proporcionar a terceros informaciones de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan perjudicar a Activa Innovación y Servicios, S.A.U.
 - Falsear datos que induzcan a Activa Innovación y Servicios, S.A.U. a confeccionar informes no ajustados a la verdad.
 - La reincidencia en la comisión de cualquier falta grave o muy grave.
 - Proporcionar información falsa a la Dirección o a los superiores en relación con el servicio o trabajo.
 - Agravar voluntariamente y de forma maliciosa cualquier enfermedad o accidente.
 - Los errores intencionados que se reiteran con frecuencia y que originen perjuicios a la Empresa.
 - No advertir con la debida diligencia a los superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones, equipos, máquinas, material o locales.
 - Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
 - El fraude, la deslealtad y abuso de confianza en el desempeño del trabajo, el hurto, el robo, tanto a los demás trabajadores como a la Empresa o a terceros dentro o fuera de los locales de la Empresa durante actos de servicio.
 - Inutilizar, destrozar o causar desperfecto maliciosamente en materias primas, piezas elaboradas, obras, útiles, herramientas, equipos, máquinas, aparatos, equipos de protección individual o colectiva, instalaciones, edificios, enseres, departamentos de la empresa etc,
 - Poner fuera de funcionamiento y no utilizar correctamente los dispositivos de seguridad de las máquinas o de los equipos de trabajo en general.
 - Revelar planes de organización del trabajo a personal o personas ajenas a la Empresa, sustraer documentos, croquis y formularios o copiarlos sin autorización de la Empresa.
 - Las ofensas verbales y malos tratos físicos o de palabra al empresario o personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos, salvo que medie provocación.
 - Causar accidentes graves a sus compañeros de trabajo o a terceros por negligencia o imprudencia inexcusable.
 - La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
 - Los actos que merezcan la calificación legal de sabotaje, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiera incurrir el autor.
 - La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de informes erróneos.

- Autolesionarse en el trabajo.
- El abandono del puesto de trabajo sin justificación.
- La embriaguez habitual o toxicomanía, que repercuta gravemente en el trabajo.
- La negativa por parte del trabajador a cualquier proceso formativo que la Empresa le facilite para el desarrollo del trabajo o a no adaptarse a los cambios tecnológicos, funcionales, estructurales y organizativos a efectos de mejor aprovechamiento por parte de la Empresa de los recursos humanos.
- La negativa por parte del empleado a disponer del vehículo propio para realizar su trabajo.
- El no mantener el trabajador vigente en todo momento el seguro de su vehículo cuando sea utilizado para su trabajo habitual en la Empresa.
- La reiteración de la suspensión del permiso de conducir, la suspensión por más de seis meses del permiso de conducir o la retirada definitiva del permiso de conducir.
- La negligencia del trabajador en no utilizar los elementos de seguridad personal que la Empresa le ha proporcionado.
- El engaño y la anotación fraudulenta en las hojas de gasto de personal, kilometraje, comida, dieta, nocturnidad, festividad, etc, que no corresponda para obtener un beneficio económico.
- La negativa a prolongar la jornada cuando se deje sin terminar un trabajo pudiéndolo haber terminado y que cause un perjuicio grave a la Empresa o a terceros.
- En los casos de trabajadores cuya jornada laboral sea de lunes a viernes y siempre y cuando la Empresa haya preavisado de la necesidad de trabajar en sábado con 48 horas de antelación, la negativa a trabajar en sábado. También constituirá una falta muy grave sancionada con el despido disciplinario la negativa a trabajar en festivo o nocturnidad cuando sea necesario, siempre y cuando la Empresa haya preavisado con la antelación suficiente.
- El incumplimiento de adaptarse al horario del cliente cuando se realizan inspecciones o trabajos en sus instalaciones.
- El uso de software ilegal o programas informáticos no autorizados por la Empresa así como la utilización de cualquier medio de comunicación internet-intranet, correo electrónico y otros para uso privado o particular o la introducción de contraseñas privadas y no autorizadas por el administrador del sistema de la Empresa.
- No contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y la salud de los trabajadores en los puestos de trabajo.
- La pérdida reiterada del tiempo de trabajo descuidando sus actividades para la Empresa.
- Haber recaído sobre el trabajador sentencia firme de los tribunales de justicia competentes por delitos de robo, hurto, estafa, malversación u otros delitos cometidos fuera de la Empresa y que motiven desconfianza sobre el autor.
- Retener información que deba ser conocida y/o comunicada a los superiores.

Las sanciones por faltas leves, graves o muy graves se comunicarán al trabajador por escrito.

Artículo 43. Sanciones.

43.1 Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas a que se refiere el artículo anterior son las siguientes:

43.1.1 Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito. Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

43.1.2 Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

43.1.3 Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta noventa días. Despido.

Artículo 44 *Confidencialidad.*

44.1 Todo el personal sin excepción se debe a los principios de buena fe, sigilo y confidencialidad, y no podrá facilitar la información de que disponga en el ejercicio de sus funciones y que puedan favorecer la actividad profesional a terceros o perjudicar a Activa Innovación y Servicios, S.A.U.

CAPÍTULO XI**Prestaciones Sociales****Artículo 45.** *Prestaciones sociales.*

45.1 Activa Innovación y Servicios, S.A.U. concertará un seguro para todo su personal que cubra las contingencias de muerte e invalidez absoluta y permanente, equivalente a una anualidad de Salario Base y AdPersonam en cómputo anual.

La Empresa mantendrá como mínimo los capitales que tenían asegurados los trabajadores que se mantengan en activo y que estuvieran dados de alta antes del 31 de mayo de 2001. Al resto de personal y al de nueva incorporación le será de aplicación la escala anterior.

45.2 Ayuda por nacimiento de hijo.

Se fija este concepto como ayuda por el nacimiento de un hijo, que se establece por importe de 100 € en un único pago, en el bien entendido, que si el padre y la madre trabajan en la misma empresa percibirá cada uno de ellos la mitad de dicha cantidad.

En caso de parto múltiple, dicho importe se multiplicará por cada hijo nacido.

Dicho importe se abonará en la nómina del mes siguiente de producirse el nacimiento siempre bajo la presentación del libro de familia o acta de nacimiento.

45.3 Ayuda escolar.

Los trabajadores con una antigüedad reconocida y consolidada superior a dos años de trabajo efectivo y que continúen al servicio de la Empresa en el momento de la solicitud, podrán solicitar una ayuda escolar por los libros de texto por cada hijo que tengan en edad escolar de tres a 16 años.

Esta ayuda será de 80€ anuales y se abonarán en un único pago en el mes de Octubre previa presentación del justificante oficial correspondiente de matriculación.

45.4 Ayuda por hijos disminuidos físicos y psíquicos.

Todo trabajador que tenga a su cargo hijos con una disminución física o psíquica, reconocida con un grado mínimo del 33% que deberá acreditar, percibirá por cada uno de ellos una ayuda de 80 € mensuales hasta que cumplan los 18 años.

45.5 Ayuda por familia numerosa.

Queda establecida una ayuda por familia numerosa a pagar en el mes de diciembre por importe de 200€ para aquellos empleados con al menos tres hijos menores de 18 años a su cargo y que convivan con él.

En el caso de que ambos cónyuges trabajaran en Activa Innovación y Servicios, S.A.U., solo tendría derecho a la percepción uno de ellos.

45.6 Jubilación Parcial.

Siempre que con carácter simultáneo la Empresa celebre un contrato de relevo en los términos previstos en el Art. 12.7.º del Estatuto de los Trabajadores, los empleados a tiempo completo podrán acceder a la jubilación parcial cuando reúnan los requisitos que establezca en cada momento la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a edad, cotizaciones, antigüedad, etc.

Artículo 46. Incapacidad Temporal.

46.1 Con independencia de las prestaciones que devengue el trabajador afectado con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo, Activa Innovación y Servicios, S.A.U., complementará dichas prestaciones hasta el 100 por 100 del Salario Base más Ad Personam, únicamente en casos de hospitalización y por el tiempo que dure la misma y, en cualquier caso, durante el periodo de Incapacidad Temporal, como consecuencia de un accidente de trabajo.

46.2 El trabajador afectado por Incapacidad Temporal deberá prestarse a ser reconocido por el médico que designe la Empresa, al objeto de ser reconocido para que informe sobre la imposibilidad de prestar servicio. La negativa del trabajador a dicho reconocimiento podrá determinar la suspensión de los derechos económicos complementarios a cargo de la Empresa que figuran en el apartado anterior.

CAPÍTULO XII**Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral****Artículo 47. Organización y Política sobre Prevención de Riesgos Laborales en la Empresa.**

47.1 La Empresa cuenta con un servicio de Prevención mancomunado con otras empresas del Grupo.

Así como un sistema de Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales certificado según OHSAS 18001:1999, con conocimiento, aprobación y participación de los Delegados de Prevención.

El servicio de Prevención Mancomunado cuenta con las especialidades de: Seguridad, higiene, Ergonomía-Psicosociología, y por otro lado la Vigilancia de la Salud, es contratada con un servicio de Prevención Ajeno.

La certificación del Sistema de Prevención de Riesgos Laborales de Activa Innovación y Servicios, S.A.U., supone un reconocimiento público al compromiso de la organización para obtener la mejora continua de las condiciones de trabajo de sus trabajadores así como de la integración total de la actividad preventiva en el seno de la Empresa.

La protección y promoción de la Salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes, y para alcanzar el mismo se utilizarán todos los medios que la Legislación Vigente establezca.

La normativa aplicable será la Legislación Vigente que en cada momento se determine y que se reflejará en el Sistema de Gestión integrado de calidad, prevención, medioambiente y ética de la Empresa, desarrollado y adaptado a los cambios legales que se produzcan en el futuro.

Esta normativa será aplicable tanto a las personas que mantengan una relación laboral o mercantil con la Empresa, como a los equipos que adquiera la misma y formen parte de su actividad.

47.2 Responsabilidad.

La dirección de Activa Innovación y Servicios, S.A.U. A través del Servicio de Prevención Mancomunado, marcará las políticas y directrices de Prevención de Riesgos Laborales, dentro de la Empresa, para ello dotará de todos los medios humanos, económicos y técnicos para posibilitar el cumplimiento de la normativa laboral vigente por parte de los responsables de las unidades operativas de la organización, así como los procedimientos de nuestro Sistema de Gestión.

Activa Innovación y Servicios, S.A.U. Ejerce la labor de vigilancia, cumplimiento y control de la Prevención de Riesgos Laborales a través de sus responsables de las unidades operativas de la organización que por su puesto de trabajo tengan a su cargo trabajadores, ya que están debidamente informados y formados para desempeñar estas funciones.

El personal de la Empresa está relacionado e implicado en los temas de prevención, dada la obligatoriedad de esta materia para la Empresa y los trabajadores, por lo que todos deben respetar el Plan de Prevención y Salud laboral interno, así como la normativa vigente al respecto.

Todos los trabajadores han sido informados de los Riesgos Laborales de sus puestos de trabajo y de las obligaciones que tienen en materia de prevenir los mismos.

47.3 Evaluación Inicial de Riesgos.

La acción preventiva en la Empresa está planificada a partir de una Evaluación Inicial de los riesgos para la Seguridad y la Salud de los trabajadores, además esta evaluación inicial tiene en cuenta las actuaciones que deben desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativas vigentes de protección sobre riesgos y directrices comunitarias que sean de Aplicación.

Las evaluaciones serán actualizadas cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido, o después de las bajas médicas de larga duración.

47.4 Equipos de Protección Individual.

La Empresa dota a sus empleados de los quipos de Protección Individual (EPI) que son necesarios para desarrollar con seguridad los trabajos a través de las actividades propias de la Empresa, los cuales se pueden definir como equipos destinados a ser llevados y utilizados por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Los EPI estarán disponibles en cada una de las unidades operativas de la Empresa y el trabajador estará obligado a utilizarlos en la realización de sus trabajos.

Cualquier incumplimiento de esta cláusula podrá ser constitutiva de Sanción o Despido según el capítulo de Régimen disciplinario establecido en los artículos 39, 40 y 41 de este convenio.

47.5 Vigilancia de la Salud.

En cumplimiento de la Ley 31/1995. de Prevención de Riesgos Laborales, Activa Innovación y Servicios, S.A.U. garantiza a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, para ello, se realizará un reconocimiento médico, laboral como requisito indispensable a la incorporación en la Empresa de un nuevo trabajador.

Se realizarán reconocimientos médicos periódicos según se establezca en la Planificación de las Actividades Preventivas anuales según los protocolos médicos, para cada tipo de trabajo y también se realizarán reconocimientos médicos al personal que tras una ausencia prolongada (it, excedencias, permisos, etc.) para comprobar su aptitud medico laboral al puesto a desarrollar.

47.6 Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

La Empresa garantizará al tenor de los Art. 25, 26, 27 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos laborales de manera específica el seguimiento de protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

- Protección de la Maternidad.
- Protección de los Menores.

47.7 Formación en Prevención.

Cada trabajador recibirá una formación Teórica y práctica suficiente, adecuada en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Estará centrada específicamente en el puesto de trabajo y se repetirá periódicamente si fuera necesario.

Igualmente se llevarán a cabo Campañas de Formación y Divulgativas de prevención de Riesgos Laborales en distintos momentos puntuales que determine la Empresa atendiendo a las necesidades de las mismas.

47.8 Comité de Seguridad y Salud.

El comité de Seguridad y Salud de la Empresa se estableció al amparo del Art. 38 de la Ley 31/1995 y sus funciones son las establecidas en la misma Ley.

Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la Empresa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

El comité está formado por 3 delegados de Prevención, de una parte y por parte de la Empresa por 3 miembros que representan a la misma, el Comité de Seguridad y Salud es paritario y ha de haber igual número de delegados de personas como representantes de la Empresa.

Las reuniones del mismo serán trimestrales.

Artículo 48. Garantías Personales.

Se respetarán a título individual las condiciones de trabajo que fueran superiores a las establecidas en el presente convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, sin perjuicio de que en todo caso se entenderá de aplicación lo dispuesto en el artículo 5 del Convenio.

Artículo 49. *Comisión de Defensa del Trabajador.*

Con la finalidad de estudiar las situaciones de retirada de la Acreditación se constituirá una Comisión de Defensa que estará formada por un Representante Legal de los Trabajadores, una persona de Dirección Técnica, y un Representante de la Empresa.

Disposición Transitoria. *Equivalencias entre categorías y grupos profesionales.*

Se ha establecido un sistema de equivalencias de categorías a grupos profesionales que ha sido acordado con la representación legal de los trabajadores.

Una vez entre en vigor el presente convenio colectivo, la Empresa se reunirá con cada trabajador para facilitar el proceso de adaptación y solventar cualesquiera dudas que puedan surgir al respecto.

En caso de existir discrepancias respecto de la aplicación del sistema de equivalencias, se someterá tal discrepancia a una comisión formada por dos representantes de la parte social que hayan formado parte de la Comisión Negociadora del presente convenio colectivo y por dos representantes de la Empresa.

Disposición final. *Derechos adquiridos sobre jornada.*

Para los trabajadores con derechos adquiridos de jornada ordinaria de lunes a viernes, su jornada ordinaria seguirá siendo de lunes a viernes, con independencia de lo que se dispone en el presente convenio colectivo.

Igualmente, dichos trabajadores seguirán obligados a desarrollar su trabajo en sábado, siempre y cuando sean preavisados con una antelación mínima de 48 horas. En compensación por el trabajo realizado en sábado seguirán percibiendo el concepto de plus de sábado que equivale a la cantidad de 33,28 euros por sábado trabajado. Este importe se abonará desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, y será revisado con el IPC anual correspondiente al año 2015 a partir del 1 de enero de 2016.