

II. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE ZAMORA
OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO
SECCIÓN DE MEDIACIÓN, ARBITRAJE Y CONCILIACIÓN

Resolución de 27 de enero de 2015, de la Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de la Junta de Castilla y León en Zamora, por la que se dispone el registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Provincial de la empresa Grupo Tecopy Cartera Empresarial, S. L., de Zamora, para los años 2013-2016.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Grupo Tecopy Cartera Empresarial, S.L., en Zamora, con código de convenio número 49100061012015, suscrito de una parte por la representación de la dirección de la empresa, y de otra la representación de los trabajadores, con fecha 13 de noviembre de 2013, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2.º y 3.º 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, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla y León en materia de trabajo (ejecución legislación laboral), y Orden de 21 de noviembre de 1996 de la Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo por la que se definen las funciones de las oficinas territoriales de Trabajo, con relación a lo dispuesto en los artículos 1 y 3 del Decreto 2/2011, de 27 de junio (BOCYL de 28 de junio), de Reestructuración de Consejerías,

RESUELVO

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 de la Provincia.

En Zamora, a veintisiete de enero de dos mil quince.-La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo de Zamora; P. A., la Secretaria Técnica, M.ª Carmen Prieto Arias.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "GRUPO TECOPY CARTERA EMPRESARIAL, S.L."

Protocolo

Se formaliza el presente protocolo a efectos de manifestar que la base sobre la que la dirección de la empresa y representación de los trabajadores ha negociado

R-201500329

el Convenio Colectivo es el compromiso mutuo en la filosofía que a continuación se detalla.

Por consiguiente, las partes manifiestan la siguiente filosofía:

1. Continuar con una política de crecimiento que trate de garantizar los puestos de trabajo de los empleados actuales, tanto fijos como eventuales, y la creación de nuevos puestos de trabajo.
2. Garantizar los derechos económicos de los trabajadores actuales tanto indefinidos como eventuales.
3. Seguir apostando por una más completa y diversificada formación de los empleados actuales de la Compañía.
4. Salvaguardar los derechos de la Compañía de las malas prácticas que puedan ser realizadas por cualquier miembro de la organización y que puedan perjudicar la estabilidad e intereses del resto de los trabajadores.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito funcional y personal.

El presente Convenio de ámbito de empresa afectará, con exclusión de cualquier otro, a todo el personal que preste sus servicios para la empresa "Grupo Tecopy Cartera Empresarial, S.L.", así como al personal cuya contratación se efectúe durante la vigencia del mismo.

Artículo 2. Ámbito material y territorial.

El presente Convenio regula las condiciones generales de trabajo del personal que preste sus servicios en el centro de trabajo de Zamora de la empresa "Grupo Tecopy Cartera Empresarial, S.L."

Artículo 3. Vigencia y duración.

La vigencia del presente Convenio será de cuatro años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, con independencia del momento de su firma, depósito o registro, prorrogándose tras esta fecha, anualmente por tácita aceptación, y en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia en los términos del artículo 4.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, las partes firmantes podrán solicitar la revisión, previa formulación de denuncia conforme a lo estipulado en el artículo 4 del presente Convenio, con anterioridad al 31 de diciembre de 2016.

Artículo 4. Procedimiento de denuncia para revisión.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan dar por denunciado este Convenio y por solicitada su revisión, convocándose ambas partes formalmente, en el acto de la firma de este Convenio, para constituir la Mesa Negociadora del II Convenio Colectivo de Grupo Tecopy Cartera Empresarial, S.L. dentro del mes de enero de 2017, al objeto de negociar un nuevo Convenio Colectivo.

No obstante lo anterior, por cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá pedirse a la otra la revisión del mismo con anterioridad al 31 de

diciembre de 2016, mediante escrito notificado fehacientemente con un mínimo de un mes de antelación respecto a la fecha de finalización de su vigencia anual.

En el caso de solicitarse la revisión del Convenio, la parte que formule su denuncia, y para que ésta sea válida, deberá emitir a la otra parte, en el plazo máximo de los tres meses siguientes al de la denuncia, una propuesta concreta sobre los puntos y contenidos que comprenda la negociación solicitada. De esta comunicación y de la propuesta, se enviará copia a la autoridad laboral competente.

A partir de la fecha de notificación de la propuesta regulada en el párrafo anterior, la Comisión Negociadora se constituirá en el plazo máximo de quince días, elaborando el calendario de negociación que no podrá exceder el plazo de dos meses a computar desde la fecha de notificación de la propuesta de puntos y contenidos objeto de negociación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de incumplimiento de los requisitos formales anteriormente enunciados, se entenderá por no efectuada la denuncia.

En caso de que la Mesa Negociadora no alcance acuerdo sobre los puntos y contenidos, objeto de negociación, continuará la vigencia del Convenio hasta el 31 de diciembre de 2016.

Artículo 5. Compensación y absorción.

Todas las condiciones económicas 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 vinieran anteriormente satisfaciendo las empresas, bien sea por imperativo legal, convenio colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de las empresas o por cualesquiera otras causas.

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

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente en cómputo anual.

Artículo 7. Garantía personal.

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global computadas en su conjunto y anualmente, excedan de lo establecido en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal; sin perjuicio de lo establecido en el artículo 5.

Artículo 8. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del Convenio que constará de cuatro/dos (GT) vocales, dentro de los componentes de la Mesa Negociadora, designándose dos/uno (GT) por la empresa y dos/uno (GT) por los trabajadores, pudiendo acudir a las reuniones acompañados de sus asesores, quienes tendrán voz pero no voto.

Serán funciones de la Comisión las que se exponen a continuación:

a) Conocer los asuntos y diferencias que se deriven de la aplicación e interpretación de este convenio, debiendo emitir dictamen sobre ellos.

- b) Evacuar los informes que sobre este convenio solicite la Autoridad Laboral o la Jurisdicción Social.
- c) Resolver los expedientes que se sometan a su conocimiento de acuerdo con lo establecido en este convenio.
- d) Vigilar y hacer cumplir en sus propios términos las disposiciones del Convenio.
- e) Cualquier otra materia que la Comisión acepte someter a su deliberación.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la sede del domicilio social de la empresa. Su reglamento de funcionamiento será el siguiente: la Comisión Paritaria será convocada por cualquiera de las partes firmantes, mediante comunicación escrita, incluida la comunicación a través de correo electrónico profesional, en la que se expresarán los puntos en el orden del día a tratar y la fecha propuesta para la reunión.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro del plazo que las circunstancias que la motiven aconsejen, en función de la importancia y urgencia del asunto, pero en ningún caso excederá de diez días contados a partir del requerimiento.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando asista la mayoría simple de cada una de las partes. Los acuerdos de la Comisión requerirán, en cualquier caso, el voto favorable de la mayoría de cada una de las partes. El pronunciamiento de la comisión Paritaria tendrá carácter vinculante de manera inmediata, siendo incorporado al texto del siguiente convenio colectivo. En el supuesto de desacuerdo en el seno de la Comisión Paritaria la discrepancia se someterá a mediación. De cada reunión se levantará acta que será firmada por quien haga de Secretario y por un representante de cada parte.

La Comisión recabará, en su caso, de los organismos oficiales, los asesoramientos técnicos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 9. *Derecho supletorio.*

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el 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 o norma que lo sustituya; y demás normas legales de general aplicación.

CAPÍTULO II

Organización, jornada, vacaciones, licencias y ropa de trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo en todos sus aspectos es una facultad del empresario y dentro de la empresa es competencia de los órganos directivos. A tales efectos, se comprenden dentro de las facultades directivas de la empresa las siguientes:

- a) La adscripción o traslado de personal dentro de los centros de trabajo del ámbito funcional de la empresa, de acuerdo a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, y previa comunicación por escrito.
- b) La modificación de los métodos de trabajo.
- c) La determinación del contenido de la prestación laboral, así como cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional o que, en otro caso, sea de carácter temporal.

- d) El cambio de puesto de trabajo de acuerdo con la normativa de aplicación.
- e) La determinación de los rendimientos mínimos conducentes a considerar como actividad normal la que desarrolla un empleado en su trabajo, bajo una dirección competente, sin el estímulo de una remuneración con incentivo, caracterizándose por un esfuerzo constante y razonable.
- f) El establecimiento de incentivos y sus sistemas, así como la fijación de índices de productividad y de calidad.
- g) Adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones laborales, siempre dentro de la legalidad e integridad de las personas, e informando previamente a los representantes de los trabajadores de las medidas a adoptar, los cuales podrán transmitirlo al resto de trabajadores.

Artículo 11. Movilidad geográfica.

En caso de traslado del personal que implique cambio de residencia por razones técnicas, organizativas, de producción o por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar traslados según el Estatuto de los Trabajadores, informando simultáneamente a la representación de los trabajadores para su conocimiento y valoración.

Artículo 12. Jornada.

La jornada laboral se establece en 1.776 horas anuales de trabajo efectivo, en cómputo de 40 horas semanales

La empresa, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, establecerá un calendario distribuyendo la jornada laboral pactada, antes del día 30 de enero de cada año, en los centros de trabajo estables. En dicho calendario se establecerán los días laborables y las horas diarias.

La dirección de la empresa estudiará la posibilidad de realizar jornada continuada de verano en aquellas áreas productivas y períodos en los que sea posible, así como, en tal caso, la forma de efectuar una compensación horaria para aquellas áreas productivas en las que no sea posible realizar jornada continua.

Teniendo en cuenta las diferentes condiciones organizativas y de producción y, cuando exista tal necesidad, la empresa podrá distribuir irregularmente las horas de trabajo que componen la jornada máxima anual, sin que en ningún caso se puedan establecer más de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias.

El calendario, una vez negociado, deberá exponerse en sitio visible en cada centro de trabajo.

Artículo 13. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a disfrutar de un período de vacaciones anuales retribuidas de 22 días laborables, o el período proporcional correspondiente en caso de no haber prestado servicios en la empresa en los 12 meses anteriores. A estos efectos, los sábados, domingos y festivos no serán días hábiles.

El período de disfrute de las vacaciones será conforme se expone a continuación:

- Un período de, al menos, 11 días hábiles consecutivos, se disfrutarán, siempre que sea posible a elección del trabajador, en el período comprendido entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

- Un período de 6 días hábiles consecutivos, a elección de la empresa.
- Los restantes 5 días hábiles, consecutivos, excepto que, de común acuerdo entre empresa y trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de servicio de la empresa, se acuerde otro período de disfrute.

El período para disfrutar las vacaciones es el año natural, pudiendo, en casos excepcionales y previamente aceptados por la empresa, disfrutarse, únicamente, hasta el día 31 de enero del año inmediatamente siguiente.

La empresa se compromete a no modificar las vacaciones previamente ya concedidas, salvo casos de imperiosa necesidad, con la aceptación previa del trabajador por escrito. En el caso de que la modificación de las vacaciones se produjese con una antelación inferior a quince días naturales, la empresa se hará cargo de los gastos en que haya incurrido el trabajador, previa justificación de los mismos

Artículo 14. *Licencias con sueldo.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá faltar al trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo que a continuación se expresa:

- a) Quince días naturales en los casos de matrimonio.
 - b) Dos días naturales por nacimiento de un hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad de parientes. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
 - c) Cuatro días por fallecimiento del cónyuge, padres o hijos, incluyéndose en este tiempo los posibles desplazamientos.
 - d) Un día por traslado del domicilio habitual o dos días cuando medie necesidad de desplazamiento superior a 200 km desde donde se encuentre ubicado el centro de trabajo en que habitualmente presta sus servicios.
 - e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido, en más del veinte por ciento de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa.
- En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, percibiera una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
 - g) 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.
 - h) Los/las trabajadores/as por lactancia de un hijo menor de nueve meses según lo establecido en el artículo 37.4 y 37.4 bis) y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
 - i) Cuando por razón de enfermedad propia, siempre que dicha enfermedad no sea permanente o que suponga una situación reiterativa, los trabajadores precisen la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la de su jornada labo-

ral, la empresa concederá el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, teniendo que justificarse el mismo con el correspondiente visado por el facultativo, en que conste la hora de entrada y de salida.

j) Las licencias mencionadas en los apartados anteriores serán extensibles a parejas de hecho debidamente registradas según lo dispuesto en la normativa vigente al respecto.

Artículo 15. Licencias sin sueldo.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, según lo establecido en el artículo 37.5 y 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

El trabajador que curse con regularidad estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales podrá faltar al trabajo por el tiempo indispensable para concurrir a exámenes o pruebas de aptitud, justificándolo con el correspondiente certificado del centro de enseñanza.

Los trabajadores que cuenten con una antigüedad mínima de un año en la empresa, tendrán derecho a disfrutar de un permiso sin sueldo, por un máximo de quince días y una sola vez al año, siempre que medie aprobación unánime de las causas invocadas en la solicitud de la licencia por la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, debiendo preavisar el trabajador con, al menos, un plazo de un mes.

Artículo 16. Seguridad e higiene en el trabajo.

Las partes firmantes del presente Convenio son plenamente conscientes de la importancia que tiene preservar la vida humana y el derecho a la integridad física de todos los que intervienen con su trabajo en el proceso productivo de este sector, aunque éste no sea de especial riesgo, y por ello llaman, muy especialmente, la atención de los destinatarios de este Convenio, para que cumplan y hagan cumplir las normas de prevención de riesgos laborales establecidas por la legislación vigente en la materia, extremando la vigilancia de las obligaciones legales de prevención que tienen las empresas y las de cumplimiento por parte de sus trabajadores de las normas establecidas y de las instrucciones que al respecto reciban.

La empresa, en atención a las necesidades del puesto de trabajo, básicamente referidas a la seguridad e higiene en el desempeño del mismo, entregará al personal, que por su actividad lo precise, ropa de trabajo adecuada al tipo de actividad que desarrolle. Esta ropa será de uso obligatorio en la forma y ocasiones que determina la empresa, quedando el trabajador obligado a su correcta utilización. La empresa facilitará ropa de trabajo a los trabajadores distinguiendo entre vestuario de invierno y de verano, en el caso en el que sea necesario.

CAPÍTULO III

Ingresos, promoción, competencia, ceses y jubilación

Artículo 17. Ingreso y período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso, podrá exceder de seis meses, excepto para los trabajadores no titulados que no podrá exceder de tres meses.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su grupo profesional, excepto los derivados de la extinción de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Dicho período de prueba será interrumpido en caso de devenir el trabajador en situación de maternidad, incapacidad temporal o cualquier otra situación en la que no se produjera la prestación efectiva de trabajo.

Superado el período de prueba se computará éste como de servicios prestados a efectos de la antigüedad del trabajador.

A los trabajadores contratados a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, en caso de cesar su relación laboral y realizarse otro contrato laboral con posterioridad, se computará como período de prueba el tiempo ya trabajado, siempre y cuando en la nueva relación laboral el empleado preste sus servicios profesionales dentro del mismo grupo y nivel profesional que en la anterior contratación.

La duración del contrato laboral no puede coincidir con el período de prueba.

Artículo 18. *Provisión de vacantes.*

Las plazas vacantes que impliquen tareas de mando o confianza especial podrán ser libremente designadas por la dirección de la empresa.

Las plazas vacantes existentes en la empresa podrán proveerse a criterio de la misma o amortizarse si ésta lo estima necesario, de acuerdo con el nivel de actividad u otras circunstancias que aconsejen tal medida.

La amortización de plazas vacantes se realizará previa información a la representación de los trabajadores.

El sistema de provisión de plazas vacantes podrá ser de libre designación, o de promoción interna, de acuerdo con el criterio que se establece en el presente Convenio, fomentándose la promoción dentro de la empresa, según necesidades.

Artículo 19. *Promoción profesional.*

1. Conforme al artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores, los ascensos y promociones del personal se producirán, en todo caso, teniendo en cuenta, la formación, méritos y experiencia del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Los criterios para la promoción profesional serán comunes para los trabajadores de ambos sexos, debiendo respetar todas las circunstancias de no discriminación reguladas en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. La promoción de los trabajadores a tareas o puestos que impliquen mando o confianza especial serán tanto de libre designación como de libre revocación por parte de la empresa.

4. Para la promoción profesional de los trabajadores, se requerirá poseer las aptitudes exigidas para el desempeño de los nuevos puestos de trabajo, valorándose por la dirección de la empresa, a estos efectos, la asistencia de los trabajadores, con aprovechamiento acreditado, a cursos de formación directamente relacionados con el puesto a ocupar.

Artículo 20. *Contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción.*

De conformidad con lo establecido en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y habida cuenta de que la empresa presta sus servicios en múltiples ocasiones a instituciones públicas o empresas privadas en pro-

yectos de gran envergadura muy puntuales, podrán celebrarse contratos eventuales cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa. En tales casos, el periodo máximo dentro del cual se podrán realizar dichos contratos será de doce meses contados a partir del momento en que se produzcan tales causas, no pudiendo superar la duración del contrato seis meses.

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 en el apartado anterior.

Artículo 21. Prohibición de competencia.

Los trabajadores no podrán realizar actividades que constituyan competencia con la empresa para la que prestan sus servicios, trabajando por cuenta propia o de terceros en actividades de la misma naturaleza, sector o rama de producción que los de la empresa, ni participando en el capital, excepto en las empresas que coticen en mercado secundario, ni órgano de administración de ninguna entidad, salvo consentimiento expreso y escrito de ésta a instancia del trabajador.

Artículo 22. Preavisos y dimisión del trabajador.

1.1. La empresa se obliga a comunicar al trabajador la extinción de su contrato indefinido, siempre y cuando el mismo tenga una antigüedad superior a un año, excepto cuando se motive por despido disciplinario, con una antelación mínima que variará según el grupo profesional en que se encuentre encuadrado, por lo que:

a) Para trabajadores del Grupo 1: Con una antelación de un mes y quince días naturales previos a la fecha prevista de extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

b) Para trabajadores del Grupo 2 del nivel 4: Con una antelación de un mes natural a la fecha prevista de extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

c) Para trabajadores del Grupo 2 de los niveles 5 y 6: Con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista de extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

d) Para trabajadores del Grupo 3: Con una antelación de quince días naturales a la fecha prevista de extinción del contrato. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

1.2. El incumplimiento, total o parcial, por parte de la empresa de la obligación de preaviso dará derecho al trabajador, a percibir en la liquidación del contrato, el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al grupo profesional del trabajador.

2. El trabajador que se propongan cesar voluntariamente en la empresa habrá de comunicarlo a la dirección de la misma.

Para trabajadores del Grupo 1: Con una antelación de un mes y quince días naturales a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento, total o parcial, por parte del trabajador, de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa, como resarcimiento por los daños y perjuicios

que tal omisión le ocasione, de un lado a descontar de la liquidación del mismo, el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al grupo profesional del trabajador, y de otro, a reclamar al trabajador, en su caso, la diferencia que pueda existir entre el importe de la liquidación y la retribución correspondiente al período de preaviso que se haya omitido.

Lo establecido en el párrafo precedente se entiende sin perjuicio de la indemnización prevista en los supuestos que contempla el artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores.

Para trabajadores del Grupo 2 del nivel 4: Con una antelación de un mes a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento, total o parcial, por parte del trabajador, de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa, como resarcimiento por los daños y perjuicios que tal omisión le ocasione, a descontar de la liquidación del mismo, el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al grupo profesional del trabajador, así como, a reclamar al trabajador, en su caso, la diferencia que pueda existir entre el importe de la liquidación y la retribución correspondiente al período de preaviso que se hay omitido.

Para trabajadores del Grupo 2 de los niveles 5 y 6: Con una antelación de quince días naturales a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento, total o parcial, por parte del trabajador, de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa, como resarcimiento por los daños y perjuicios que tal omisión le ocasione, a descontar de la liquidación del mismo, el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al grupo profesional del trabajador, así como, a reclamar al trabajador, en su caso, la diferencia que pueda existir entre el importe de la liquidación y la retribución correspondiente al período de preaviso que se hay omitido.

Para trabajadores del Grupo 3: Con una antelación de quince días naturales a la fecha en que vaya a dejar de prestar sus servicios. Dicha comunicación deberá realizarse por escrito y con acuse de recibo.

El incumplimiento, total o parcial, por parte del trabajador, de la obligación de preaviso dará derecho a la empresa, como resarcimiento por los daños y perjuicios que tal omisión le ocasione, a descontar de la liquidación del mismo, el importe de la retribución correspondiente al período de preaviso que se hubiese omitido y que le correspondiera en atención al grupo profesional del trabajador, así como, a reclamar al trabajador, en su caso, la diferencia que pueda existir entre el importe de la liquidación y la retribución correspondiente al período de preaviso que se hay omitido.

CAPÍTULO IV *Clasificación profesional*

Artículo 23. Clasificación profesional.

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasifica en atención a la ocupación y en relación con las aptitudes profesionales, titulaciones académicas y contenido general de la prestación.

La clasificación se realiza en grupos profesionales, por interpretación y aplicación de los factores de valoración y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollan los trabajadores.

Factores de encuadramiento: El encuadramiento de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación de cada uno de ellos dentro de un determinado grupo profesional es el resultado de la conjunta ponderación de los siguientes factores: conocimientos y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

Grupo 1:

Criterios generales.-El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige, ejecuta y coordina las diversas actividades propias de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, la orientación y el control de las actividades de la empresa, el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y el desarrollo de la política financiera y comercial. Funciones que suponen integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por otros colaboradores.

Formación: Titulación universitaria o experiencia profesional equivalente y acreditada.

Trabajadores que se incorporan en este grupo:

Nivel 1: Presidente.

Nivel 2: Consejero Delegado.

Nivel 3: Responsable unidad de negocio.

Grupo 2:

Criterios generales.-El personal perteneciente a este grupo realiza funciones que suponen tareas técnicas que pueden o no implicar responsabilidad de mando, relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia en autonomía y contenido intelectual. Toma decisiones o participa en su elaboración.

Formación.-Titulación universitaria de grado superior o medio, formación profesional, o experiencia profesional equivalente y acreditada.

Trabajadores que se incorporan en este grupo:

Nivel 4: Responsable de línea de negocio.

Nivel 5: Jefe de proyecto.

Nivel 6: Técnico.

Grupo 3:

Criterios generales.-El personal perteneciente a este grupo realiza funciones cuyas tareas consisten en la ejecución de operaciones que requieren adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa adecuada, cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otros trabajadores.

Formación: Titulación universitaria, formación profesional, educación secundaria y/o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

Trabajadores que se incorporan a este grupo:

Nivel 7: Delineante, secretariado de dirección, administrativo.

Nivel 8: Recepcionista, técnico auxiliar de campo.

Nivel 9: Auxiliar administrativo.

CAPÍTULO V

Formación

Artículo 24. Formación profesional.

Las partes firmantes reconocen la necesidad de la formación permanente de los trabajadores como factor decisivo para la promoción personal y profesional de los mismos y para el aumento de la competitividad de la empresa.

La empresa podrá organizar cursos de formación profesional impartidos por personal especializado, ya sea propio o ajeno, o remitir a los trabajadores a los centros preparados a tal efecto, de acuerdo con el plan de formación que regule la normativa interna de la empresa.

Todos los trabajadores tendrán acceso a los cursos de formación, tanto impartidos por personal propio como ajeno, en la medida que reúnan los requisitos exigidos en la correspondiente convocatoria.

El trabajador, previo al inicio de la formación, deberá ser informado del coste total de la formación que va a recibir y el coste por el cual se establece en el párrafo siguiente, deberá reintegrar a la empresa en caso de baja voluntaria o despido disciplinario.

La formación es voluntaria, por lo que el trabajador que aceptase tal formación se obliga a permanecer en la Compañía por un período mínimo de dos años computados desde la fecha de finalización de la acción formativa.

Para los supuestos en que la formación profesional que reciban los trabajadores sea especializada y a cargo de la empresa, se establece que si el trabajador que ha recibido la formación causa baja voluntaria o despido disciplinario en la empresa, dentro de los veinticuatro meses siguientes a la fecha de finalización de cada acción formativa, deberá reintegrar a la empresa, en el momento de la baja, el coste de la formación interna o externa recibida de acuerdo con el siguiente calendario y porcentajes:

- Si la baja voluntaria o el despido disciplinario tienen lugar durante el primer año a computar desde la fecha de finalización de la acción formativa, el trabajador habrá de reintegrar a la empresa el 100% del coste de la formación para la empresa.

- Si la baja voluntaria o el despido disciplinario tienen lugar durante el segundo año a computar desde la fecha de finalización de la acción formativa, el trabajador habrá de reintegrar a la empresa la parte proporcional del coste de la formación para la empresa, disminuyendo de forma lineal hasta el 0%, conforme al siguiente cálculo:

$$Cr = Ce - [Ce * K * 1/12]$$

Siendo:

Cr = Coste a reintegrar por el trabajador.

Ce = Coste de la formación para la empresa.

K = Número de meses transcurridos desde el transcurso del primer año contado desde la finalización del curso de formación de que se trate, que en ningún caso será superior a doce meses.

Se considerará baja voluntaria del trabajador, a efectos de la obligación de devolver el coste de la formación, no sólo la dimisión del trabajador, comunicada a la empresa en tiempo y forma, sino también el abandono por parte del mismo de su puesto de trabajo por causas que no fueran de fuerza mayor.

CAPÍTULO VI *Régimen económico*

Artículo 25. Revisión económica.

El presente artículo tendrá una vigencia de tres años, extendiéndose desde el 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015.

Partiendo de la situación actual de crisis económica y financiera, y con el objetivo de mantener el empleo, en el ejercicio de 2013 se mantendrán las retribuciones de los trabajadores a fecha 31 de diciembre de 2012.

En 2014 y 2015, las retribuciones se incrementarán en base a los resultados obtenidos en el ejercicio anterior y a la cartera de contratación para el ejercicio siguiente, conforme a los objetivos que apruebe la compañía debidamente comunicados a los trabajadores.

Las partes se emplazan a una nueva negociación del presente artículo en el mes de enero de 2016.

Artículo 26. Estructura salarial.

La estructura salarial retributiva que se implanta por medio del presente convenio, dentro de un proceso de racionalización y simplificación, sustituye, en su integridad, la estructura y conceptos retributivos que hasta la fecha de aplicación del presente viniera aplicando la empresa, quedando, en consecuencia, derogado el sistema retributivo que estuviera implantado.

Los conceptos retributivos en los que se desglosan las remuneraciones a percibir por los trabajadores de la compañía, son los siguientes:

26.1. Salario mínimo garantizado de grupo (SMG).-Quedan establecidas las tablas de salarios mínimos anuales garantizados por grupos profesionales para el año 2013 en las siguientes cantidades:

Grupo I:	14.645,60 euros
Grupo II:	11.571,28 euros
Grupo III:	9.034,20 euros

El salario mínimo garantizado, que nunca podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional, se abonará en catorce pagas al año y se realizará por transferencia bancaria.

26.2. Complemento de integración.-Las cantidades que vinieran percibiendo los trabajadores por este concepto, como consecuencia de la aplicación del anterior convenio colectivo, seguirán percibiéndolas como un complemento retributivo de carácter personal y consolidable que se abonará dividido por doce mensualidades.

Los futuros aumentos del complemento de integración serán los que se acuerden por negociación colectiva.

26.3. Complemento voluntario: El complemento voluntario a que tenga derecho el trabajador se registrará por lo prevenido en el artículo 7 del presente convenio.

26.4. Complemento de puesto de trabajo: Se cobrará cuando así se acuerde por pacto individual o colectivo entre empresa y trabajadores en virtud de las especiales características del puesto de trabajo designado. No tendrá carácter personal ni consolidable, por lo que se dejará de abonar cuando se supriman las funciones o desaparezcan las condiciones que den lugar a su abono.

26.5. La empresa abonará un complemento personal, cuyo importe se fijará conforme a los porcentajes que se detallan a continuación y será abonado anualmente por la Empresa para premiar la dedicación, responsabilidad, eficacia, etc, conforme a criterios objetivos, al menos en un 50% y subjetivos, debidamente comunicados a los trabajadores.

- Para salarios fijos anuales inferiores a 18.000 euros: 2,5% del salario fijo bruto anual.

- Para salarios fijos anuales entre 18.000 y 24.000 euros: 5% del salario fijo bruto anual.

- Para salarios fijos anuales superiores a 24.000 euros: 10% del salario fijo bruto anual.

El 30% del salario bruto anual de los directivos será el complemento personal.

El complemento personal se abonará anualmente, en el mes de marzo del año siguiente.

La estructura salarial regulada en el presente artículo se aplicará, según se indica en la disposición transitoria única de presente Convenio Colectivo, conforme a las etapas y criterios en ella descritos.

Artículo 27. *Pagas extraordinarias.*

Los trabajadores afectados por el presente convenio percibirán anualmente una gratificación extraordinaria en los meses de junio y diciembre, pagaderas el 30 de junio y el 1 de diciembre respectivamente; si fuesen inhábiles se pagarán al día siguiente hábil.

Cada una de estas pagas extraordinarias consistirá en una catorceava parte del salario mínimo garantizado (SMG).

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

Se consideran horas extraordinarias todas aquellas horas de trabajo efectivo que se efectúan por encima de la jornada de trabajo establecida en el presente convenio. La realización de horas extraordinarias será, en principio, voluntaria, y por mutuo acuerdo entre el trabajador y la compañía, salvo que, a juicio de la empresa y por necesidades técnicas, organizativas o de producción impuestas por las diferentes actividades que desarrolla la empresa, se considere su conveniencia, en cuyo caso, su realización será obligatoria.

Las horas extraordinarias que se realicen se compensarán mediante períodos equivalentes de descanso, encontrándose las fechas de disfrute de los mismos condicionadas por las necesidades del servicio de la empresa.

El descanso compensatorio lo será por jornada completa de trabajo, por lo que será necesaria la previa acumulación de un número de horas idéntico a la jornada vigente en cada momento, salvo en los casos en que no se acumule una jornada completa, que se disfrutará de forma proporcional al número de horas acumuladas.

Las horas acumuladas se emplearán preferentemente en la jornada de verano.

Artículo 29. Gastos de locomoción, manutención y estancia.

La empresa compensará al trabajador los gastos de locomoción, manutención y estancia en los que éste incurra por motivos laborales en cumplimiento de una orden de desplazamiento a un municipio distinto de su lugar habitual de trabajo, siempre que éstos se justifiquen documentalmente, según establezca la Dirección de la empresa, y salvo que ésta decida satisfacer directamente dichos gastos.

Los empleados autorizados por la dirección para utilizar en sus desplazamientos su propio vehículo serán compensados con arreglo a los precios establecidos por kilometraje, que serán revisados con relación al límite fijado como exento de tributación por el Ministerio de Economía y Hacienda. Las revisiones se realizarán en fecha 1 de enero de cada año sobre el índice vigente ese día, y sin efecto retroactivo.

En todos los casos, el personal de la empresa tendrá derecho a la percepción por adelantado de cantidades estimadas en concepto de provisión de gastos, que serán saldadas con posterioridad a la justificación de los gastos efectivamente realizados por el trabajador.

Artículo 30. Pago del salario.

El pago de los salarios se efectuará por meses vencidos, el último día del mes de que se trate y si éste fuera inhábil, el hábil inmediatamente anterior.

CAPÍTULO VII

Beneficios sociales

Artículo 31. Complemento incapacidad temporal.

El trabajador que sea declarado en situación de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, podrá tener derecho a que la empresa le complemente la prestación económica de la Seguridad Social de la IT, hasta alcanzar el 100% del salario, desde el décimo día en que se produzca la baja hasta un máximo de seis meses, siempre y cuando exista previa conformidad escrita y vinculante del superior jerárquico del trabajador declarado en incapacidad temporal.

La obligación de complementar el subsidio de IT cesará con la extinción de la situación de IT, cualquiera que sea su causa.

La empresa podrá verificar, en cualquier momento, la realidad de la situación de IT. A tal fin, el trabajador deberá someterse obligatoriamente a los oportunos reconocimientos médicos requeridos por la empresa, al objeto de que el médico designado por ésta informe sobre la imposibilidad de prestar servicios, cesando la obligación de la empresa de complementar el subsidio de IT, en caso de negativa del trabajador a someterse a tales reconocimientos.

Artículo 32. Seguro complementario de accidente de trabajo.

Para cubrir los riesgos derivados de los accidentes de trabajo, la empresa concertará durante la vigencia del presente convenio un seguro de accidentes por un capital asegurado mínimo de veintidós mil euros.

CAPÍTULO VIII
Régimen disciplinario

Artículo 33. *Facultad disciplinaria.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en el presente capítulo.

Artículo 34. *Graduación de faltas.*

Las faltas cometidas por el trabajador se clasificarán, según su importancia, trascendencia, intención y reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 35. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
2. La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
3. El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la empresa o causa de daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada grave o muy grave.
4. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
5. La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la empresa o a sus compañeros de trabajo, en cuyo caso podrá ser considerada como grave o muy grave.
6. Pequeños descuidos en la conservación de material.
7. No comunicar a la empresa cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.
8. La falta de aseo o limpieza personal.
9. Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros e, incluso, a terceras personas ajenas a la empresa con motivo u ocasión del trabajo.
10. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.
11. Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.
12. La inobservancia de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo que no lleven riesgo grave para el trabajador ni para sus compañeros o terceras personas.
13. Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alboroto, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.
14. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.
15. Usar el teléfono fijo o móvil, medios informáticos, mecánicos o electrónicos de la empresa para asuntos particulares, sin la debida autorización, siempre que no se considere abusivo, pudiendo entonces ser considerado falta grave.

Artículo 36. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas de puntualidad en un mes, o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período y sin causa justificada.
2. Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa que lo justifique.
3. No prestar la diligencia o atención debidas en el trabajo encomendado que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el trabajador, sus compañeros, la empresa o tercero.
4. La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
5. La inobservancia de las órdenes o incumplimiento de las normas en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o tercero, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.
6. 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 los compañeros.
7. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
8. La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
10. Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la empresa a personas ajenas, sin la debida autorización.
11. La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole a la empresa, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
12. No advertir inmediatamente a sus jefes, empresario o a quien le represente de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales del centro de trabajo.
13. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas por la dirección de la empresa.
14. La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
15. La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la empresa.

Artículo 37. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días sin causa o motivo que lo justifique.
3. El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o acti-

vidades encomendadas; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la empresa o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo durante el desarrollo de su actividad laboral.

4. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos enseres, documentos, libros o vehículos de la empresa.

5. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercute en el mismo.

6. La revelación a terceros de cualquier información de la empresa, de sus trabajadores o directivos, o de su actividad, de reserva obligada o meramente conveniente para sus intereses comerciales, operativos o estratégicos. La vulneración del deber de confidencialidad respecto de los datos de carácter personal a los que se tenga acceso o sea necesario utilizar en el desempeño de sus funciones.

7. La vulneración de la prohibición de competencia establecida en el artículo 22 del presente convenio.

8. Los malos tratos de palabra u obra o faltas de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

9. La imprudencia o negligencia inexcusables, así como el incumplimiento de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral, perjuicios a sus compañeros o a terceros o daños de cualquier índole a la empresa.

10. El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo.

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

13. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo.

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

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

16. Contravenir lo dispuesto en el manual de buen uso de los medios de la empresa difundido.

17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre.

Artículo 38. Sanciones.

Las sanciones que podrá imponer la dirección de la empresa, atendiendo a la gravedad de la falta y según las circunstancias que concurran en cada caso, serán las siguientes:

A) Faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.

B) Faltas graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.

C) Faltas muy graves:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 90 días.
- b) Despido disciplinario.

Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta:

- a) El mayor o el menor grado de responsabilidad del que cometa la falta.
- b) El grupo profesional del mismo.
- c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Artículo 39. *Procedimiento.*

La sanción de faltas (excepto la amonestación verbal) requerirá la comunicación escrita haciendo constar los hechos que la motivan y la fecha en que se cometieron.

Artículo 40. *Prescripción.*

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

Artículo 41. *No discriminación en las relaciones laborales. Acoso y violencia en el lugar del trabajo.*

La empresa asume la igualdad de trato y oportunidades como principio rector de su actuación y, en este sentido, las partes firmantes del presente Convenio, convienen expresamente en recordar que en las relaciones laborales con los trabajadores deberán respetarse las normas de no discriminación previstas en el artículo 17.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, o disposición que lo sustituya, con mención especial a la no discriminación por razón de sexo y a la aplicación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en todas sus disposiciones que sean aplicables a la empresa durante el período de vigencia del Convenio, realizando esfuerzos tendentes a lograr la igualdad de oportunidades en todas sus políticas.

Artículo 42. *Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos.*

A fin de dar cumplimiento a la obligación recogida en el artículo 85.3 c) del vigente Estatuto de los Trabajadores, y en relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, los firmantes del presente convenio se adhieren en su totalidad al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales de 7 de febrero de 2012 (BOE de 23 de febrero de 2012), así como a las normas que lo desarrollen, vinculando, en consecuencia a la totalidad de los trabajadores de "Grupo Tecopy Cartera Empresarial, S.L." incluidos en el ámbito territorial y funcional del presente convenio colectivo de empresa.

Artículo 43. *Mesa de seguimiento.*

Las partes firmantes acuerdan constituir una mesa de seguimiento del presente Convenio Colectivo, compuesta por un representante de los trabajadores y un representante de la empresa, que se reunirá con periodicidad cuatrimestral.

Disposición transitoria única. Estructura salarial transitoria.

La estructura salarial retributiva actual de la empresa está compuesta por Salario Mínimo Garantizado, Complemento de integración, Complemento de puesto y una parte variabilizada conforme a lo pactado en el acuerdo firmado entre la empresa y los representantes de los trabajadores con fecha 24 de mayo de 2012, y esta estructura salarial evolucionará hacia la estructura salarial descrita en el artículo 26 del presente Convenio Colectivo en las etapas y conforme a los criterios que expresamente acuerden las partes.

Disposición derogatoria única.

A la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo quedan expresamente derogados cuantos acuerdos y normas existan que se opongan a lo regulado en este convenio.

En Zamora, 10 de noviembre de 2014.

Representante de la Empresa, don Antonio Rodríguez Furones. Representante de los trabajadores, don Antonio Prieto Fernández. [Rubricados.]