

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA **CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y CONOCIMIENTO** **CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO** DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio o acuerdo: Dekra Testing and Certification, SAU.

Expediente: 29/01/0080/2017.

Fecha: 12 de julio de 2017.

Asunto: Resolución de inscripción y publicación.

Código: 29006092011996.

Visto el texto del acuerdo de fecha 13 de marzo de 2017 de la comisión negociadora y visto el texto del convenio colectivo de la empresa Dekra Testing and Certification, SAU, con expediente REGCON número 29/01/0080/2017 y código de acuerdo 29006092011996 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE número 143 de 12 de junio de 2010), esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 18 de julio de 2017.

Delegado Territorial Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, Mariano Ruiz Araújo

DEKRA TESTING AND CERTIFICATION, SAU **CONVENIO COLECTIVO 2016-2020**

CAPÍTULO I. GENERALIDADES

ARTÍCULO 1. OBJETO

ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 2B. DENUNCIA DEL CONVENIO

ARTÍCULO 3. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

ARTÍCULO 4. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS

ARTÍCULO 5. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ARTÍCULO 6. NORMAS SUPLETORIAS

CAPÍTULO II. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA Y CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

SECCIÓN A. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

ARTÍCULO 7. ORGANIZACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO

SECCIÓN B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 8. CLASIFICACIÓN Y CATEGORÍAS



SECCIÓN C. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

ARTÍCULO 9. DEFINICIÓN DE CATEGORÍAS PROFESIONALES

ARTÍCULO 10. INGRESOS, PROVISIÓN DE VACANTES Y ASCENSOS, FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

CAPÍTULO III. *SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN LA EMPRESA*

ARTÍCULO 11. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

CAPÍTULO IV. *DERECHOS SINDICALES*

SECCIÓN A. DEL DERECHO DE REUNIÓN

ARTÍCULO 12. ASAMBLEA DE TRABAJADORES/AS.

SECCIÓN B. DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS

ARTÍCULO 13. FUNCIONES Y COMPETENCIAS

ARTÍCULO 14. GARANTÍAS SINDICALES

SECCIÓN C. DE LAS SECCIONES SINDICALES

ARTÍCULO 15. RECONOCIMIENTO DE LAS SECCIONES SINDICALES

ARTÍCULO 16. DE LOS AFILIADOS/AS A LOS SINDICATOS

CAPÍTULO V. *JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES Y LICENCIAS*

SECCIÓN A. JORNADA LABORAL

ARTÍCULO 17. JORNADA, HORARIOS Y CUADRANTES

SECCIÓN B. VACACIONES

ARTÍCULO 18. DÍAS DE VACACIONES

SECCIÓN C. PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 19: LICENCIAS ESPECIALES

ARTÍCULO 20: EXCEDENCIA

CAPÍTULO VI. *RETRIBUCIONES ECONÓMICAS*

SECCIÓN A. CONCEPTOS SALARIALES

ARTÍCULO 21. SALARIO BASE

ARTÍCULO 22. COMPLEMENTO DE POLIVALENCIA

ARTÍCULO 23. PLUS DE BENEFICIO

ARTÍCULO 24. COMPLEMENTO DE ACTUALIZACIÓN

ARTÍCULO 25. PAGAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 26. HORAS EXTRAORDINARIAS

SECCIÓN B. CONCEPTOS EXTRASALARIALES

ARTÍCULO 27. PLUS DE LOCOMOCION-ASISTENCIA

SECCIÓN C. NORMAS GENERALES DE RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 28: PAGO DE SALARIOS Y GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 28 BIS: DIETAS

ARTÍCULO 29: FORMAS DE PAGO

ARTÍCULO 29 BIS: NÓMINA FLEXIBLE

CAPÍTULO VII. *COMPLEMENTOS SOCIALES*

SECCIÓN A. BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 30. AYUDA POR HIJO/A

SECCIÓN B. SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

ARTÍCULO 31. SERVICIO MÉDICO

ARTÍCULO 32. SEGURO DE ACCIDENTES

ARTÍCULO 33. COMPLEMENTO POR INCAPACIDAD TEMPORAL

ARTÍCULO 34. FALLECIMIENTO

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

SECCIÓN A. NORMAS DE DISCIPLINA

ARTÍCULO 35: PROPINAS Y DÁDIVAS

ARTÍCULO 36: FALTAS

SECCIÓN B. RÉGIMEN SANCIONADOR

ARTÍCULO 37: SANCIONES

ARTÍCULO 38: PROCEDIMIENTOS

DISPOSICIONES ADICIONALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. INCREMENTOS SALARIALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. PRÓRROGA

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. COMISIÓN PARITARIA

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA. COMISIÓN PARITARIA, DISCREPANCIAS

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. CLAÚSULA DE DESCUELQUE

DISPOSICIÓN FINAL

ANEXO I. HORARIO DE TRABAJO, JORNADA Y TURNOS

HORARIO DE TRABAJO, JORNADA Y TURNOS

ANEXO II. TABLA DE SALARIOS MÍNIMO ANUAL – 2016

ANEXO III. CORRESPONDENCIAS MECES

CAPÍTULO I

Generalidades

Artículo 1. *Objeto*

El presente convenio colectivo es el resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores/as y la empresa “Dekra Testing and Certification, SAU” (en adelante Dekra TC) y el mismo constituye la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva.

Su objeto es regular las relaciones laborales dentro de la empresa y conseguir el equilibrio entre las mejoras de las condiciones económicas y sociales del personal y la necesaria productividad empresarial.

Artículo 2. *Ámbito de aplicación*

2.1. FUNCIONAL

El presente convenio regula las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre Dekra TC y los trabajadores/as que estén comprendidos dentro de sus ámbitos territorial, personal y temporal.

2.2. TERRITORIAL

El presente convenio afecta a los centros de trabajo que Dekra TC tiene, o pueda tener, establecidos en Málaga y su provincia.

2.3. PERSONAL

El presente convenio será de aplicación durante su vigencia al personal fijo, eventual e interino y afectos a los centros de trabajo incluidos en el ámbito territorial. Será asimismo de aplicación para aquellos trabajadores/as que ingresen en el transcurso de su vigencia.

Quedan excluidos de su ámbito de aplicación: Los directores/as, los consultores/as expertos/as y seniors y los técnicos/as expertos/as y seniors.

2.4. TEMPORAL

Independientemente de que sus efectos económicos se retrotraigan al 1 de enero de 2016, el presente convenio entrará en vigor a partir del día que sea notificado a las partes interesadas y su duración será hasta el 31 de diciembre de 2020.

Esta retroactividad no afectará a las dietas establecidas en el artículo 28 bis del presente convenio para el año 2016, las cuales entrarán en vigor a partir de la firma del convenio. Para los desplazamientos superiores a 2 semanas ya iniciados a la fecha de la firma, no serán de aplicación los criterios establecidos en el artículo 28 bis.

Artículo 2B. *Denuncia del convenio*

El presente convenio podrá ser prorrogado a partir del 31 de diciembre de 2020, anualmente, a no ser que cualquiera de las partes lo denuncie formalmente, con un mes de antelación a la fecha de expiración de vigencia o de cualquiera de las prórrogas.

Artículo 3. *Compensación y absorción*

Las condiciones pactadas en el presente convenio, por todos los conceptos, son compensables y absorbibles, a cómputo anual, con las que antes de la vigencia del convenio rigieran, ya sean mejoras unilateralmente concedidas por la empresa, o de cualquier otro tipo o naturaleza.

Artículo 4. *Condiciones más beneficiosas*

Con carácter personal la empresa viene obligada a respetar las condiciones particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del total de mejoras del presente convenio manteniéndose estrictamente “ad personam”.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad*

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de las facultades que le son propias, no aprobara algunos de los pactos contenidos en el presente convenio, esta parte quedará sin eficacia práctica, manteniéndose vigentes el resto de cláusulas y condiciones.

Artículo 6. *Normas supletorias*

En todo aquello que no hubiese sido pactado en el presente convenio y que afecte tanto a las relaciones laborales como a las económicas, se estará por ambas partes a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO II

Organización de la empresa y clasificación profesional

SECCIÓN A. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

Artículo 7. *Organización y planificación del trabajo*

7. 1. ORGANIZACIÓN

a) La organización del trabajo, con sujeción a la legislación vigente, es facultad de la dirección de la empresa, que será responsable de la contribución de esta al bien común.

La empresa, dentro de su ámbito de responsabilidad y potestad organizativa, mantendrá la línea jerárquica de mando, durante toda la jornada laboral, en la forma, modo, horarios y jefaturas que considere convenientes.

b) Los trabajadores/as desempeñarán sus funciones y cometidos según las instrucciones que reciban de la Dirección, Directores/as de Áreas, ante quienes responderán de la normal ejecución de su trabajo. Los citados directores/as serán responsables, a su vez, ante el Director/a General, y este/a, ante los órganos colegiados de la empresa o ante la Administración.

c) Los órganos rectores y el personal de la empresa, procurarán obtener en todo momento el mayor rendimiento en el trabajo y, en definitiva, la mejor prestación de los servicios a su cargo.

d) Los trabajadores/as, o sus representantes legales, estarán obligados a notificar a la dirección, o responsables inmediatos, las anomalías que a su juicio observen y crean causar perjuicios a los intereses de la empresa y/o trabajadores/as.

e) Los trabajadores/as podrán en todo momento aportar a la dirección sugerencias e iniciativas tendentes a mejorar su rendimiento laboral, las condiciones de trabajo, la mejora económica y de los servicios que presta la empresa.

7.2. ORGANIZACIÓN DE LA EMPRESA

La organización de la empresa viene detallada en el manual de calidad vigente. La empresa tiene plena facultad para suprimir, crear o modificar las áreas y secciones que tenga por convenientes, ya que la organización de la empresa es potestad exclusiva de la Dirección de la misma. Los representantes de los trabajadores/as serán informados de las modificaciones que se lleven a cabo.

SECCIÓN B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 8. *Clasificación y categorías*

8.1. GENERALIDADES

a) El personal afectado por este convenio se clasificará, en grupos profesionales y categorías laborales, quedando estas adscritas a aquellos, en función de las propias descripciones de los puestos de trabajo. La empresa podrá crear, modificar o suprimir los grupos profesionales y categorías laborales, así como las funciones a cada uno correspondientes, cuando el desarrollo organizativo y necesidades de la empresa, así lo requieran. En caso de que el cambio de funciones modifique las condiciones de trabajo de los empleados, deberá seguir el procedimiento legalmente establecido.

b) Las tareas que se señalan a cada categoría laboral, en el artículo nueve siguiente, tienen carácter enumerativo y todo trabajador/a estará obligado a realizar cuantas tareas y operaciones estén dentro de los cometidos generales y básicos de su categoría laboral y de aquellas que sean similares.

c) La pertenencia a una categoría laboral no supondrá en ningún caso, que excluya la realización de aquellas tareas complementarias que serían básicas para las categorías laborales inferiores.

d) La Dirección de la empresa, podrá destinar temporalmente a los trabajadores/as a realizar tareas de distinta categoría laboral, reintegrando al trabajador/a a su antiguo puesto, cuando cese la causa que motivó el cambio, salvo los casos de polivalencia y multifuncionalidad previstos en este convenio.

8.2. CLASIFICACIÓN Y RELACIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES

a) Grupo profesional técnico, comprenderá las siguientes categorías:

- Oficial 3.º técnico/a.
- Oficial 2.º técnico/a.
- Oficial 1.º técnico/a.
- Maestro/a taller y oficial 1.ª experto/a técnico/a.

b) Grupo profesional administrativo, comprenderá las siguientes categorías:

- Auxiliar administrativo/a.
- Oficial 2.º administrativo/a.
- Oficial 1.º administrativo/a.
- Oficial 1.º experto/a administrativo/a y Secretaría de Dirección.

Se reconocen en a) y b) las titulaciones de Técnico Superior de Formación Profesional (Nivel I MECES)

c) Grupo profesional universitario, comprenderá las siguientes categorías:

- Técnico/a no titulado/a.
- Titulado/a Grado Medio. - equivalente a “Nivel 2 (MECES): Grado” (*)
- Titulado/a Superior. - equivalente a “Nivel 3 (MECES): Máster” (*)

(*) Exclusivamente para las titulaciones cuya correspondencia MECES se recoge en el anexo III del presente convenio.

8.3. CLASIFICACIÓN EN ORDEN A LA PERMANENCIA

El personal, en razón a la permanencia en la empresa, se clasificará de acuerdo con la legislación vigente.

SECCIÓN C. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Artículo 9. *Definición de categorías profesionales*

La definición de las categorías profesionales de la empresa, consensuada entre la dirección y los representantes de los trabajadores/as, se incluye en el Procedimiento Operativo de Calidad POQA12 vigente. Cualquier modificación en dichas definiciones deberá estar igualmente consensuada entre ambas partes.

9.1. CREACIÓN Y/O MODIFICACIÓN DE CATEGORÍAS LABORALES

Durante la vigencia del presente convenio, la empresa podrá crear o modificar las categorías laborales de su estructura organizativa, adecuándolas a las necesidades del servicio, y manteniendo el principio de polivalencia, que se contiene en cada una de las enumeradas en el artículo 8 anterior. La creación y modificación se efectuará con la participación de los Representantes de los trabajadores/as y con el mismo consenso que el necesario para la definición de categorías.

9.2. MULTIFUNCIONALIDAD Y/O POLIVALENCIA

De acuerdo con las normas organizativas de trabajo, a juicio del jefe respectivo, los trabajadores/as pertenecientes a una misma categoría laboral, desempeñarán los puestos de trabajo y funciones que correspondan a la categoría laboral en cuestión. En todo caso los trabajadores/as deberán cumplir con la multifuncionalidad y polivalencia que sus conocimientos y aptitudes le permitan, por lo que podrán coincidir en igual puesto de trabajo personal con categorías laborales diferentes, extremos que están contemplados en el sistema retributivo que se pacta en este Convenio.

9.3. PUESTOS DE TRABAJO

La categoría laboral determinará la adscripción a aquellos puestos de trabajo, cuyas funciones y responsabilidad se adecuen a las previstas para la categoría laboral correspondiente, teniendo presente la multifuncionalidad y/o polivalencia referida anteriormente.

9.4. CATEGORÍAS LABORALES

Todas las nuevas incorporaciones, en caso de nueva incorporación al mercado de trabajo y/o de no disponer de suficiente experiencia para el puesto a cubrir, a juicio de la Dirección de la empresa, se registrarán por el siguiente criterio:

a) Grupo profesional universitario: Entrarán en el nivel C de consultor/a junior, de acuerdo a las tablas salariales incluidas en el anexo II del presente convenio, siendo el máximo de un año el que podrán permanecer en este nivel. Una vez pasado al siguiente nivel B la permanencia en cada uno de los niveles de consultor/a junior o del puesto de consultor/a vendrá determinada por la Dirección de la empresa.

b) Grupo profesional técnico y administrativo: entrarán en el nivel D de Oficial 3.º técnico/auxiliar administrativo, de acuerdo a las tablas salariales incluidas en el anexo II del presente convenio, permaneciendo un máximo de un año en dicho nivel, pasado el cual pasarán automáticamente al nivel C, en donde permanecerán igualmente un periodo máximo de un año. Una vez pasado al siguiente nivel B la permanencia en cada uno de los niveles de esa categoría o las

siguientes vendrá determinada por la dirección de la empresa. En caso de nuevas incorporaciones con titulación FP 2, equivalente a nivel 1 MECES, entrarán automáticamente en el nivel B de Oficial 3.º técnico/auxiliar administrativo, siendo la permanencia en este nivel, o en los siguientes, determinada por la empresa.

Los estudiantes que hayan finalizado la carrera y estén pendientes exclusivamente de la finalización del proyecto fin de carrera, manteniendo su categoría y grupo de cotización, asimilarán el salario en tablas a la categoría de titulados/as universitarios/as de grado medio o superiores, según corresponda, y teniéndose que analizar por parte de la empresa cada caso en concreto para situarlos en su nuevo nivel salarial/puesto de trabajo. El criterio de adaptación que se seguirá será por nivel salarial actualizado por convenio, no en base a los puestos de trabajo anteriores.

Artículo 10. Ingresos, provisión de vacantes y ascensos, formación y perfeccionamiento profesional

10. 1. INGRESOS, PROVISIÓN DE VACANTES Y ASCENSOS

Los puestos de trabajo, comprendidos dentro del ámbito funcional del presente convenio, se cubrirán, intentando alcanzar la mayor difusión posible respecto a la vacante a cubrir, por el procedimiento que en cada caso determine la empresa, de acuerdo con las disposiciones vigentes para la colocación de trabajadores/as. Los candidatos/as que resulten seleccionados tendrán que superar el reconocimiento médico preceptivo antes de la contratación o, a más tardar, antes de la finalización del periodo de prueba. En caso de empate entre los candidatos/as, tendrá preferencia el o la que pertenezca a la plantilla de la empresa. En la valoración del candidato/a se tendrá en cuenta: historial profesional debidamente justificado, la evaluación de las entrevistas y el resultado de las pruebas que en cada caso la empresa determine. La empresa podrá, en los casos que así lo determine, efectuar un cursillo de selección final entre los candidatos/as que superen las pruebas y evaluación enumeradas anteriormente.

En cualquier caso, quedan exceptuados del sistema de convocatoria, los siguientes supuestos:

- a) Los puestos de trabajo que impliquen funciones de mando o de confianza.
- b) Los supuestos en que, por concurrir circunstancias extraordinarias y urgentes, la dirección se vea precisada a proceder de manera inmediata a la cobertura del puesto vacante.

10.2. FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO PROFESIONAL

La empresa reconoce la conveniencia de fomentar la formación y el perfeccionamiento profesional entre todos sus trabajadores/as, al objeto de adecuar las capacidades y conocimientos de los mismos a los constantes avances tecnológicos y organizativos, mejorando así constantemente su nivel personal y profesional, así como el rendimiento en el puesto de trabajo, incluido el estudio y perfeccionamiento de idiomas. En cada caso la empresa determinará la conveniencia de la formación y perfeccionamiento, la que deberá ser compatible con los objetivos organizativos de la empresa. Las ayudas y financiación de la formación y perfeccionamiento se determinarán de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

A lo largo del presente convenio, se adquiere el compromiso por parte de la dirección de establecer una ayuda para estudio de idiomas, económica y en tiempo, y definir los mecanismos/requisitos necesarios para la solicitud y concesión de la misma.

10.3. PERIODO DE PRUEBA

1. Todos los trabajadores/as estarán sometidos a un periodo de prueba, que se pactará por escrito, cuya duración será de:

- Grupo profesional universitario: seis meses.
- Grupo profesional técnico y administrativo: tres meses.

Se acuerda expresamente para aquellos trabajadores/as con un contrato en prácticas, y salario según convenio colectivo, igualar la duración del periodo de prueba a lo establecido en este apartado.

2. Durante el periodo de prueba, el trabajador/a, tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de alegar causa justificativa, ni respetar plazo de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador/a a recibir indemnización compensatoria alguna.

3. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad y adopción y acogimiento, que afecten al trabajador/a durante el periodo de prueba, interrumpirá el cómputo del mismo.

10.4. FORMAS DEL CONTRATO

1. Normalmente el contrato de los trabajadores/as será escrito, en la forma y modo prevista en la legislación laboral, entregándose del contrato un original al trabajador/a, una vez el mismo haya sido registrado ante el organismo oficial competente.

CAPÍTULO III

Seguridad y salud laboral en la empresa

Artículo 11. *Seguridad y salud laboral*

Las condiciones de seguridad y salud, prevención de riesgos, control, obligaciones, derechos y responsabilidades en esta materia serán de rigurosa observancia por la empresa y los trabajadores/as conforme a todas las normas vigentes en cada momento, a las que este artículo se remite expresamente, así como las específicas que señale la empresa con un carácter general concreto. Por ello, la seguridad en el trabajo constituye una de las mayores preocupaciones de la empresa.

En los casos y formas previstos por la normativa vigente, existirán en la empresa los delegados/as de prevención y/o comisión de seguridad y salud, o cualesquiera otros que la legislación en cada momento modifique o cree, que de acuerdo con el número de trabajadores/as corresponda en cada momento, así como su composición y designación se realizara conforme a la normativa vigente.

CAPÍTULO IV

Derechos Sindicales

SECCIÓN A. DEL DERECHO DE REUNIÓN

Artículo 12: *Asamblea de trabajadores/as*

Los trabajadores/as de la empresa tienen derecho a reunirse en asamblea.

La asamblea podrá ser convocada por los representantes de los trabajadores/as o por un número de trabajadores/as no inferior al 33% de la plantilla. La asamblea será presidida por los representantes de los trabajadores/as, que serán los responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea, de personas no pertenecientes a la empresa.

Sólo podrán tratarse en ella los asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La Presidencia comunicará a la empresa, la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la misma, que vayan a asistir a la asamblea, los que deberán pertenecer a organizaciones sindicales o asesores jurídico-económicos especialmente contratados por los trabajadores/as. El lugar de reunión será el centro de trabajo.

La convocatoria se hará a la empresa, debiendo ésta acusar recibo, con los siguientes plazos mínimos de antelación:

A) 24 horas laborables de antelación para asambleas convocadas por asuntos relacionados con convenios colectivos y durante su periodo de negociación.

B) 48 horas laborables para todos los demás casos.

Votaciones. Cuando se someta a la asamblea, por parte de los convocantes, la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores/as se requerirá, para la validez de aquellos, el voto favorable personal, libre, directo y secreto, incluido voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores/as de la empresa o centros de trabajo afectados por el presente convenio.

La Dirección no se opondrá a la celebración de una reunión, cuando esta, tenga por exclusivo objeto, someter a la asamblea:

- A) La declaración o término de huelga.
- B) La renovación del mandato.

La Dirección se opondrá:

A) Si hubiese transcurrido menos de un mes desde la última reunión celebrada, excepto en los casos de negociación del convenio.

B) Si aún no se hubiese resarcido por los daños o no se hubiese afianzado el resarcimiento producido en alteraciones de alguna anterior reunión.

SECCIÓN B. DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS

Artículo 13. Funciones y competencias

Los representantes de los trabajadores/as tendrán las funciones y competencias que les fijan las leyes. Entre ellos, tendrán derecho, a la información sobre la marcha de la empresa en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. Garantías sindicales

Los representantes de los trabajadores/as tienen las garantías previstas en las leyes y dispondrán de un crédito horario previsto por la ley.

SECCIÓN C. DE LAS SECCIONES SINDICALES

Artículo 15. Reconocimiento de las secciones sindicales

En la forma y modo previsto en las leyes, la empresa reconocerá a las secciones sindicales de aquellos sindicatos que cuenten con la afiliación mínima exigida para tal reconocimiento, de entre la totalidad de la plantilla.

Cuando en la empresa existan secciones sindicales reconocidas por esta, el delegado sindical, que será el representante de la sección sindical correspondiente, ostentará las garantías que para ello le reconozca la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 16. De los afiliados/as a los sindicatos

Los afiliados/as a cualquier sindicato tendrán derecho, a petición propia, al descuento en la nómina mensual, de la cuota sindical. Para ello, el trabajador/a deberá solicitarlo por escrito rubricado con su propia firma. Descontada la cuota sindical correspondiente, será remitida al sindicato beneficiario, mediante la correspondiente transferencia bancaria.

CAPÍTULO V

Jornada de trabajo, vacaciones y licencias

SECCIÓN A. JORNADA LABORAL

Artículo 17. Jornada, horarios y cuadrantes

17.1. La jornada de trabajo para todo el personal de la empresa, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, que se aplicará a cada trabajador/a de conformidad con los correspondientes horarios y cuadrantes. A cómputo anual serán

consideradas 1.740 horas efectivas de trabajo para los años de vigencia del presente convenio, manteniéndose 244 días laborables al año.

17.2. Cada trabajador tendrá el horario que corresponda a su grupo o sección de trabajo, de acuerdo con el anexo 1, que se adjunta al presente convenio.

17.3. De común acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as afectados/as, con la intervención de los representantes de los trabajadores/as, podrá modificarse alguno de los cuadrantes y horarios que figura en el anexo referido, motivado por necesidades productivas y organizativas de la empresa.

17.4. En los casos de jornada continuada, los trabajadores/as adscritos a la misma, contarán con 30 minutos para bocadillo, computándose dicho período como trabajo efectivo. El jefe/a respectivo/a, determinarán la forma y modo en que se llevará a cabo el referido descanso y que el mismo no interfiera en el servicio.

SECCIÓN B. VACACIONES

Artículo 18. Días de vacaciones

El personal de esta empresa, cualquiera que sea su categoría, disfrutará de unas vacaciones retribuidas de 30 días naturales, equivalentes a 22 días laborables.

A) RETRIBUCIÓN DE LAS VACACIONES: La retribución de las vacaciones se efectuará, según las diferentes secciones y grupos profesionales, de la siguiente forma: 30 días de salario base, complemento de polivalencia y plus de locomoción-asistencia.

B) PROGRAMACIÓN DE LAS VACACIONES: La programación será confeccionada siguiendo los siguientes criterios:

a) Los trabajadores/as disfrutarán sus vacaciones mediante la correspondiente programación, de acuerdo con la empresa, pudiendo dividirse éstas en varios períodos durante el año. Existirá un periodo mínimo de dos semanas obligatorias de vacaciones que se disfrutarán en agosto las cuales se fijarán de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores/as y la dirección de la empresa y una semana adicional obligatoria en la jornada de verano. Las fechas exactas que comprendan estas 2 semanas se establecerán a principios de cada año en el calendario laboral. Si por necesidad de servicio algún trabajador/a no pudiera disfrutar la totalidad de sus vacaciones dentro del año natural, podrá disfrutar lo que le reste dentro del año siguiente pero, en todo caso, llegado el 1 de mayo del año en cuestión las vacaciones pendientes del año anterior quedarán canceladas.

b) Cuando colisionen las solicitudes de fechas en dos o más trabajadores/as, se resolverá, teniendo en cuenta, las siguientes prioridades:

1. Las necesidades del servicio.
2. Las fechas solicitadas por los trabajadores/as.
3. La época de disfrute de las vacaciones en el año anterior.

c) En el caso de desacuerdos, entre empresa y trabajadores/as, en la fijación de la fecha de disfrute, resolverá la comisión paritaria, y en su defecto, la jurisdicción laboral.

El personal que cese en el servicio a la empresa en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado. Los días de vacaciones que le correspondiera disfrutar por este concepto, serán compensados en metálico.

SECCIÓN C. PERMISOS Y LICENCIAS

Artículo 19. Licencias especiales

Sin pérdida de la retribución correspondiente, los trabajadores/as afectados por el presente convenio, tendrán derecho, previo aviso y justificación, al disfrute de los siguientes permisos:

- a) Matrimonio: 15 días naturales al trabajador/a que contraiga matrimonio.
- b) Fallecimiento: Por fallecimiento del cónyuge, nietos, abuelos, hermanos, padres, hijos o cualquier otro pariente siempre que sea en primer grado de afinidad, 3 días cuando el fallecimiento se produzca en la localidad de residencia del trabajador/a; 4 días si el fallecimiento tiene lugar en cualquier otra localidad de la provincia de Málaga y 5 días, cuando el fallecimiento ocurra en otra provincia de España y/o localidad del extranjero. En los demás supuestos y, en caso de enfermedad grave o accidente y traslados de domicilio, se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Nacimientos de hijos: Los trabajadores varones tendrán derecho a disfrutar de una licencia de 3 días laborales, ampliable hasta 5 días naturales, en caso de permanencia hospitalaria de la madre o del recién nacido.
- d) Un día con retribución en los casos de traslado de domicilio y/o otras circunstancias que exijan la presencia física del trabajador/a, a juicio del responsable. En ningún caso este permiso podrá superar dos días al año.
- e) Licencia sin retribución: Todos los trabajadores/as fijos con al menos un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar, con un preaviso de 30 días (salvo para circunstancias de fuerza mayor, en cuyo caso el preaviso podrá ser de 15 días), una licencia, sin retribución, para atender a situaciones excepcionales, de un período mínimo de 3 meses y máximo de un año. Durante esta licencia el trabajador/a que la solicite, en ningún caso podrá prestar servicios laborales o profesionales a ninguna empresa, salvo autorización expresa de la Dirección. La Dirección de la empresa evaluará dicha solicitud, informando en todos los casos al comité de su decisión, y notificará por escrito al trabajador/a la aprobación o denegación de la misma.
- f) Lactancia: El horario de lactancia se amplía en 30 minutos sobre lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.
- g) Asistencia al médico con hijos menores de 16 años por el tiempo de la consulta. Adicionalmente, se podrá disponer, de hasta un máximo de 12 horas al año, para asistir al médico con el padre o madre del trabajador/a. Para tener derecho al disfrute de dichos permisos de acompañamiento de asistencia a médico, deberán estar debidamente justificados.
- h) Asistencia a exámenes: La asistencia a exámenes, siempre que esté debidamente justificada, correspondientes a estudios oficiales reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia (Formación Profesional, ESO, Universitarios...) y relacionados con la formación para el desarrollo profesional en la empresa y/o con el puesto de trabajo, por el tiempo que dure el examen, se considerará un permiso retribuido. La lectura del proyecto fin de carrera tendrá la misma consideración que un examen.

Para el resto de las situaciones, que dan derecho al disfrute de licencias retribuidas, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Excedencia*

Todos los trabajadores/as fijos afectados por el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de una excedencia en los términos reconocidos por el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VI

Retribuciones económicas

SECCIÓN A. CONCEPTOS SALARIALES

Artículo 21. *Salario base*

Para 2016 se establecen, para las distintas categorías laborales, los salarios base que figuran en la tabla de salarios adjuntada como anexo II.

Para 2017 y siguientes años del convenio, el salario base será el resultado de aplicar, sobre el año anterior, el porcentaje de incremento según lo marcado por el Índice General de Precios de consumo a nivel nacional real del año natural anterior al de su aplicación, con carácter consolidable.

Artículo 22. Complemento de polivalencia

En compensación de las diferentes funciones que corresponden a cada categoría laboral, de las sustituciones y realizaciones de trabajos de superior o inferior cualificación a que cada empleado/a viene obligado por el presente convenio, requiriendo todo ello la multifuncionalidad de los trabajadores/as de la empresa, así como la dedicación exigida, se abonará el complemento de polivalencia.

Para 2016 se aplicarán las cantidades mínimas que, para cada categoría laboral y/o puesto de trabajo, figuran en la tabla de salarios adjuntada como anexo II.

Para 2017 y siguientes años del convenio, la variación en el complemento de polivalencia, será el resultado de aplicar lo establecido en el artículo 21 (salario base).

Se consolida el plus de productividad, quedando absorbido en el complemento de polivalencia.

Artículo 23. Plus de beneficio

Se establece un nuevo plus de beneficio, no consolidable, para todos los trabajadores/as que no tengan salario variable (bonus) como parte de su retribución y, siempre y cuando, se den, simultáneamente, las dos circunstancias siguientes, Beneficio Antes de Impuestos (BAI) del año en cuestión, igual superior al presupuesto BAI de ese mismo año e IPC referido al aplicado ese mismo año, inferior o igual a 2%.

El porcentaje de plus de beneficio será de un 1% y se aplicará sobre el salario base y complemento de polivalencia.

Este plus se devengará proporcionalmente según la fecha de incorporación del año en cuestión y tendrán derecho al mismo los trabajadores/as que no hayan causado baja en la empresa a la fecha de su pago.

La fecha de pago será anual, y dependerá de la fecha de aprobación de las cuentas anuales por la Junta General de Accionistas de la empresa. Normalmente, y a título orientativo, se abonará conjuntamente con la nómina, en el primer semestre del año.

Artículo 24. Complemento de actualización

Se establece un complemento de actualización, por importe de de 375,00 euros brutos anuales, para todo/as aquello/as trabajadores en categorías acogidas al convenio colectivo de la empresa, que no hayan tenido durante los últimos ocho años, a contar desde la firma del presente convenio, subida adicional a la subida anual establecida por convenio. Dicho complemento de actualización no es consolidable.

Si transcurridos esos primeros ocho años, se siguiera durante los tres años siguientes sin subida adicional a la subida anual establecida por convenio, se volvería a aplicar el complemento de actualización al tercer año, y así sucesivamente cada tres años, salvo que se produjera una subida anual distinta a la establecida por convenio, en cuyo caso se precisaría del transcurso de un nuevo período de ocho años, sin otra subida distinta a la establecida por convenio, para poder disfrutar de este complemento de actualización y en la forma anteriormente establecida.

Tendrán derecho a este complemento los trabajadores/as que no hayan causado baja en la empresa en la fecha de pago del mismo.

La fecha de pago será anual, los cálculos referidos a 31 de diciembre y, se abonará, conjuntamente con la nómina en la que se realice la revisión salarial anual según convenio. Para los siguientes años de convenio, se incrementará en el mismo porcentaje al establecido en el artículo 21 (salario base).

Artículo 25. Pagas extraordinarias

Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre, serán de una mensualidad (compuesta de salario base y complemento de polivalencia) para el personal que lleve al menos un año de servicio en la empresa.

El personal que lleve menos de un año de servicio, percibirá la parte proporcional al tiempo servido en la empresa, referida a los días transcurridos desde su ingreso. Igual tratamiento se hará con el personal que cese en la empresa, con anterioridad al devengo total de cada una de dichas gratificaciones.

Artículo 26. Horas extraordinarias

El importe de las horas extraordinarias se compensará bien mediante su abono en metálico, bien por tiempos equivalentes de descansos retribuidos, estableciéndose de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a el modo de compensación, estándose en lo demás de conformidad a lo que establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de acordarse su abono en metálico se aplicará un incremento del 75% sobre la hora ordinaria, calculada en base al salario anual dividido por las horas anuales de trabajo. En cualquier caso será preceptivo, antes de realizar las horas extraordinarias, que las mismas hayan sido autorizadas por la Dirección General de la empresa.

SECCIÓN B. CONCEPTOS EXTRASALARIALES**Artículo 27. Plus de locomoción-asistencia**

En compensación de los gastos de desplazamiento al centro de trabajo, y como incentiva-ción a la asistencia diaria al trabajo, la empresa abonará el plus de locomoción-asistencia, dedu-ciéndose proporcionalmente del mismo los días que falte al trabajo, por cualquier causa, excepto las contempladas en el artículo 19 (licencias especiales).

Para 2016, el plus de locomoción-asistencia será de 109,15 euros mensuales.

Para 2017 y siguientes años del convenio, la variación en el plus de locomoción-asisten-cia, será el resultado de aplicar lo establecido en el artículo 21 (salario base).

SECCIÓN C. NORMAS GENERALES DE RETRIBUCIONES**Artículo 28. Pago de salarios y gratificaciones extraordinarias**

1. Las retribuciones básicas se harán efectivas, a todo el personal, por mensualidades ven-cidas, dentro de los cinco días hábiles siguientes.

2. Las gratificaciones extraordinarias de julio y diciembre se abonarán:

- a) La correspondiente al mes de julio, junto con la nómina del mes de junio.
- b) La gratificación de diciembre, junto con la nómina del mes de noviembre.

Artículo 28 bis. Dietas

Para lo que resta del año 2017 la dieta nacional completa será de 33,68 euros y la interna-cional de 65,11 euros, siendo ambas únicamente de aplicación a partir del momento de aproba-ción del presente convenio.

Para los siguientes años del convenio, la variación en las dietas, será el resultado de apli-car lo establecido en el artículo 21 (salario base).

Se establece la media dieta como el 60% de las cantidades establecidas.

Se considera dieta completa cuando la hora de llegada a la ciudad de origen sea a partir de las 20:00 horas.

Las dietas relativas a desplazamientos entre quince (15) y treinta (30) días naturales se fijan en el 75% del importe vigente de la dieta que corresponda.

Las dietas relativas a desplazamientos superiores a treinta (30) días naturales e inferiores a seis (6) meses se fijan en el 65% del importe de la dieta que corresponda.

Para desplazamientos superiores a seis (6) meses, el trabajador/a y la empresa negociarán condiciones particulares para determinar el importe de la dieta dependiendo del lugar del desplazamiento.

La dieta a aplicar será única en función de la duración total del desplazamiento.

Artículo 29. Formas de pago

El pago de los salarios y gratificaciones extraordinarias se efectuará mediante transferencia bancaria a la entidad bancaria o caja de ahorros que cada empleado/a designe por escrito.

Artículo 29 BIS. Nómina flexible

1. Los trabajadores/as que soliciten su adhesión al sistema de nómina flexible, de forma voluntaria, mediante la firma del acuerdo correspondiente, recibirán, con cargo a su salario, los productos o servicios que elijan de entre los disponibles, como cheques restaurante, guardería y seguro médico.

2. Aquellos empleados/as cuya retribución no supere los mínimos establecidos en las tablas salariales vigentes, en caso de acogerse al sistema de nómina flexible, verán reducido el importe líquido a percibir en lo que corresponda a los productos y servicios que elijan, entendiéndose prestado por parte de dicho empleado/a su conformidad con dicha circunstancia por el mero hecho del acogimiento al sistema.

3. En el supuesto de que se anulase o modificase el tratamiento fiscal de los productos incluidos en el sistema de nómina flexible, que actualmente prevé la LIRPF, la empresa no resarcirá ni compensará al empleado/a por la pérdida del incentivo fiscal, pudiendo este/a, en su caso, solicitar el restablecimiento de la composición de su retribución conforme a su contrato de trabajo original y/o posteriores modificaciones.

CAPÍTULO VII

Complementos sociales

SECCIÓN A. BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 30. Ayuda por hijo/a

1. La ayuda por hijo/a del año 2016 será de 121,54 euros brutos anuales, por hijo/a, en las edades comprendidas entre 0 y 18 años. Para los siguientes años del convenio, la variación en la ayuda por hijo/a, será el resultado de aplicar lo establecido en el artículo 21 (salario base).

En caso de prórroga, este importe se incrementará en el mismo porcentaje al establecido en el artículo 21 (salario base).

2. En caso de que ambos progenitores trabajen en Dekra TC, la ayuda por hijo/a se incluirá en la nómina del trabajador/a que se notifique por escrito, con la antelación suficiente y con el visto bueno de ambos progenitores.

3. Se abonará de una sola vez en la nómina del mes de septiembre, previa entrega de fotocopia del libro de familia.

4. Tendrán derecho a esta ayuda los trabajadores/as que estén en alta, el último día laborable del mes de Julio de cada año.

SECCIÓN B. SEGURIDAD SOCIAL COMPLEMENTARIA

Artículo 31. Servicio médico

1.a. Antes de iniciar la relación laboral, atendiéndose a las características del puesto de trabajo, al trabajador/a se le realizará una revisión médica por parte del servicio médico que designe la empresa, ateniéndose a las especificaciones que se estimen oportunas.

1.b. Posteriormente, de forma anual, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores/as el servicio médico para una revisión. Esta revisión es voluntaria y el trabajador/a que no quiera realizarla lo comunicará por escrito a la empresa. El reconocimiento médico será completo, tal y como se venía realizando antes del cambio de normativa.

2. En relación con los partes médicos de baja, confirmación y alta, en caso de incapacidad temporal se deberán cumplir, tanto por la empresa como por los trabajadores/as, las siguientes obligaciones:

a) Parte médico de baja y/o confirmación de la baja.

El trabajador/a debe presentar el parte médico de baja/confirmación debidamente firmado en el Departamento de Recursos Humanos de la empresa en el plazo de 3 días desde su expedición. b) Parte médico de alta.

El trabajador/a debe presentar el parte médico de alta debidamente firmado en el Departamento de Recursos Humanos de la empresa dentro de las 24 horas siguientes a la fecha de expedición.

En cualquier caso, estos procedimientos y plazos se modificarán/actualizarán en función de las posibles modificaciones que sufra la ley que los regula.

Artículo 32. *Seguro de accidentes*

1. La empresa gestionará, a su cargo exclusivo, un seguro de accidentes para sus trabajadores/as, por una cuantía de 30.050,61 euros en los supuestos de invalidez absoluta y permanente o muerte, sea cual fuere la causa del accidente.

2. El seguro comprenderá los accidentes que pueda sufrir el asegurado/a tanto en su vida privada como en el ejercicio de la actividad profesional.

Artículo 33. *Complemento por incapacidad temporal*

1. En los casos de baja por accidente laboral o maternidad, se garantiza el 100% de la retribución fija desde el primer día de la baja, hasta un máximo de 16 semanas.

2. En cualquier caso, se garantiza a todo el personal, sea cual fuere el motivo de la baja por enfermedad o accidente, el 100% de su retribución fija, durante 30 días cada año, ampliable hasta un máximo de 120 días naturales en caso de bajas no interrumpidas.

3. Las ausencias basadas en enfermedad, incluso cuando sean de un solo día, deberán ser justificadas mediante el oportuno parte de baja, o, en su defecto, justificante médico de asistencia a Consulta, con especificación del tiempo empleado en la misma. Si no concurren estos justificantes, la Empresa quedará exenta de abonar retribución alguna por este tiempo.

Artículo 34. *Fallecimiento*

En caso de fallecimiento del trabajador/a, cualquiera que sea la causa de su muerte, sus herederos/as legales percibirán en concepto de socorro por fallecimiento, con cargo a la empresa, una mensualidad, de su retribución bruta fija teórica anualizada (salario base y complemento de polivalencia).

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

SECCIÓN A. NORMAS DE DISCIPLINA

Artículo 35. *Propinas y dádivas*

Está terminantemente prohibido pedir y/o aceptar propinas o dádivas a los usuarios y/o proveedores de la empresa; el incumplimiento de este artículo será considerado como falta muy grave.

Artículo 36. Faltas

1. Toda falta cometida por un trabajador/a se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e interés, en leve, grave o muy grave.

2. SE CONSIDERARÁN FALTAS LEVES:

- a) La falta de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo, superior a cinco minutos e inferior a 30 minutos, que no causen perjuicio irreparable, fuera de la flexibilidad establecida en los horarios que así se especifican. Si no existe flexibilidad la tolerancia será de 10 minutos.
- b) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacionen durante el trabajo, la desobediencia a sus superiores, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra directamente al mismo, en cuyo caso sería considerado como falta grave.
- c) El abuso en el plazo de tolerancia establecido.
- d) Las relacionadas a la falta de pulcritud personal.
- e) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de haberlo efectuado.
- f) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia en el trabajo conforme a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasionen accidentes o daños, tanto al personal como a los elementos de trabajo.

3. SE CONSIDERARÁN FALTAS GRAVES:

- a) La reiteración o reincidencia en la comisión de faltas leves, considerándose que la comisión de tres faltas leves en el período de un año tendrá la consideración de falta grave.
- b) No acudir al trabajo un día, sin causa justificada, o ausentarse de él durante la jornada, sin el debido permiso o causa justificada, o llegar al trabajo con más de treinta minutos de retraso al horario previsto, o después de la flexibilidad acordada en los casos de que esta exista.
- c) Pronunciar insultos o palabras altisonantes en actos de servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.
- d) La simulación de enfermedad o accidente,
- e) No comunicar a la empresa las vicisitudes familiares que puedan afectar a los seguros sociales y ayuda familiar, dentro de los cinco días siguientes de haberse producido, o incumplir los plazos de preaviso para los casos de cese voluntario en los servicios de la misma.
- f) Falsear los datos aportados en las declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales para los que se soliciten, excepto los casos de declaración jurada para anticipos que serán sancionados con 3 meses de suspensión de empleo y sueldo.
- g) La embriaguez, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se calificará como falta muy grave.
- h) La falta de discreción y ética profesional, la negligencia, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso se calificarán como falta muy grave.

4. SE CONSIDERARÁN FALTAS MUY GRAVES:

- a) La comisión de dos faltas graves en el plazo de 12 meses.
- b) El abandono del puesto de trabajo.
- c) Las que representen incumplimiento contractual según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Pedir o aceptar propinas o dádivas a los usuarios o proveedores de la empresa.

SECCIÓN B. RÉGIMEN SANCIONADOR**Artículo 37. Sanciones**

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y a la gravedad de ésta, serán las siguientes:

- a) POR FALTAS LEVES: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días. Cancelación a los 4 meses.
- b) POR FALTAS GRAVES: Amonestación por escrito con constatación en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días. Cancelación a los 9 meses.
- c) POR FALTAS MUY GRAVES: Suspensión de empleo y sueldo de 16 días hasta 3 meses o despido. Cancelación a los 18 meses.

2. La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves, a los 10 días, desde que fuera conocido el hecho o pudiera conocerse por la dirección de la empresa, para las faltas graves, a los 20 días, y para las muy graves, a los 60 días y, en todo caso a los 6 meses.

Artículo 38. *Procedimientos*

Con independencia de lo previsto en la legislación vigente sobre la materia, la imposición de falta muy grave, y su correspondiente sanción, se llevará a cabo mediante el oportuno expediente contradictorio con audiencia del interesado/a, y de los representantes legales de los trabajadores/as. La facultad para nombrar instructor/a y secretario/a del expediente, corresponderá al Director/a General de la Empresa.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera

Incrementos salariales

Los conceptos retributivos del presente convenio y totales salariales que se recogen en el anexo II hacen referencia a importes actualizados a 2016, incluyendo el incremento fijado en el presente convenio.

Disposición adicional segunda

Prórroga

En caso de prórroga, únicamente se aplicará revisión respecto a los conceptos económicos regulados en el capítulo sexto, y en los términos previstos en dicho capítulo para los años 2017 a 2020, permaneciendo el resto de conceptos en los importes vigentes a fecha 31 de diciembre de 2020.

Disposición adicional tercera

Comisión paritaria

POR LOS TRABAJADORES

Presidente, Vicepresidente, Secretario y Vicesecretario del comité de empresa.

POR LA EMPRESA:

Don Fernando Hardasmal Barrera, doña Laura Luque Cabezas, don Santiago Almadana Abón y don Francisco Forster Mansilla.

Disposición adicional cuarta

Comisión paritaria, discrepancias

Procedimiento para solventar discrepancias en el seno de la comisión paritaria.

Promovido por medio de escrito razonado y dirigido a todos y cada uno de los miembros componentes de la comisión paritaria, por cualquiera de las partes firmantes del convenio,

cualquier tipo de conflicto derivado de la interpretación a aplicación del presente convenio, la comisión paritaria deberá reunirse en un plazo no superior a quince días. Una vez reunida y, en un plazo no superior a diez días, deberá llegar a un acuerdo escrito respecto a la cuestión suscitada. Dicho acuerdo deberá ser aprobado por, al menos, dos de los miembros de cada una de las partes, trabajadora y empresa, componentes de dicha comisión. En caso de no llegarse a dicho acuerdo en las formas aquí establecidas, las partes se comprometen a someterse al procedimiento de mediación, con carácter previo a la vía jurisdiccional.

Disposición adicional quinta

Cláusula de descuelgue

Las partes se regirán por lo previsto en el artículo 82.3 del ET.

Disposición final

Con la entrada en vigor de este convenio queda derogado en su totalidad el convenio hasta ahora vigente.

ANEXO I

Horario de trabajo, jornada y turnos

A) Jornada partida, entrada/salida flexible, 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

	GENERAL	TRABAJADORES CON HIJOS < 8 AÑOS
LUNES A JUEVES		
– ENTRADA	7:30 A 9:30	7:00 A 10:00
– SALIDA	17:00 A 20:00	16:30 A 20:30
	45 A 180 MINUTOS PARA COMIDA(*)	45 A 180 MINUTOS PARA COMIDA (*)
VIERNES		
– ENTRADA	7:30 A 9:30	7:00 A 10:00
– SALIDA	14:30 A 16:30	14:00 A 17:00
	30 MINUTOS PARA EL DESAYUNO	30 MINUTOS PARA EL DESAYUNO

(*) Sea cual sea el tiempo invertido para comida, se respetarán los horarios de salida indicados.

B) Turnos. No existe flexibilidad ni en la entrada, ni en la salida. Sólo el plazo de tolerancia en la entrada de 10 minutos. Si existe relevo el/la saliente no podrá marcharse hasta que se incorpore el/la entrante, o se le localice un sustituto/a.

El cambio de jornada partida a turnos o viceversa dependerá de las necesidades de la empresa. Cualquier cambio que, en este sentido, y por razones operativas proponga la empresa será posible, informando de ello a los representantes de los trabajadores/as.

	1.º TURNO	2.º TURNO
LUNES A JUEVES	07:00 A 15:00	14:00 A 22:00
VIERNES	07:00 A 15:00	13:00 A 21:00

Cuando así lo requiera la organización de la empresa y/o la carga de trabajo, los directores/as de las distintas divisiones podrán optar por proponer a determinados trabajadores/as la realización de jornadas puntuales en régimen de turnos, siendo necesaria la previa notificación al trabajador/a y la aceptación por su parte.

Aquellos trabajadores/as que estén pendientes exclusivamente de la finalización del proyecto fin de carrera para la obtención del título universitario, podrán, previa notificación por escrito, y durante un periodo máximo de un (1) año desde la finalización del último curso de la carrera, acogerse al régimen de turnos para la finalización del mismo (organizándose en coordinación y planificación con su director/a correspondiente, según las necesidades operativas de la empresa y de la actividad que estén realizando, para la mejor planificación y organización del trabajo), por una sola vez y sin que pueda disfrutar de periodos parciales acumulables.

Aquellos/as para los que haya pasado un (1) año desde la finalización del último curso de la carrera y pudieran estar interesados en finalizar el proyecto fin de carrera, podrán solicitar esta opción a su director/a correspondiente, analizándose en cada caso concreto la autorización o no de dicha solicitud.

C) Verano (solo para el personal a jornada partida)

La jornada de verano queda establecida como sigue (ambos inclusive):

AÑO	INICIO	FIN
2017	12/06/2017	07/09/2017

Para los siguientes años de convenio se determinarán al comienzo de año en el calendario laboral.

El horario laboral durante esta jornada de verano será el siguiente:

	GENERAL	TRABAJADORES CON HIJOS < 8 AÑOS
LUNES A JUEVES		
– ENTRADA	7:30 A 9:00	7:00 A 9:30
– SALIDA	14:30 A 16:00	14:00 A 16:30
	30 MINUTOS PARA EL DESAYUNO	30 MINUTOS PARA EL DESAYUNO
VIERNES		
– ENTRADA	7:30 A 9:00	7:00 A 9:30
– SALIDA	14:30 A 16:00	14:00 A 16:30
	30 MINUTOS PARA EL DESAYUNO	30 MINUTOS PARA EL DESAYUNO

D) Verano (sólo para el personal a turnos)

La jornada de verano queda establecida como sigue (ambos inclusive):

AÑO	INICIO	FIN
2017	20/06/2017	31/08/2017

Para los siguientes años de convenio se determinarán al comienzo de año en el calendario laboral.

El horario laboral durante esta jornada de verano será el siguiente:

	1.º TURNO	2.º TURNO
LUNES A VIERNES	07:30 A 14:30	14:00 A 21:00



ANEXO II

Tabla de salarios mínimo anual – 2016

GRUPO UNIVERSITARIO							
EUROS	CONSULTOR/A JUNIOR				CONSULTOR/A		
	1º AÑO C	B	A		C	B	A
<i>TÉCNICO/A NO TITULADO/A</i>							
SALARIO BASE	13.824,06	13.824,06	13.824,06		13.824,06	13.824,06	13.824,06
COMPLEMENTO POLIVALENCIA	3.560,33	6.309,43	9.171,47		11.248,60	13.601,48	16.291,84
PLUS LOCOMOCIÓN	1.309,82	1.309,82	1.309,82		1.309,82	1.309,82	1.309,82
TOTAL SALARIO	18.694,22	21.443,31	24.305,35		26.382,48	28.735,36	31.425,72
<i>TITULADO/A GRADO MEDIO (EQUIVALENTE A NIVEL 2 MECES (GRADO)) Y PDTE. PRY. FIN CARRERA</i>							
SALARIO BASE	14.688,03	14.688,03	14.688,03		14.688,03	14.688,03	14.688,03
COMPLEMENTO POLIVALENCIA	4.123,81	7.094,93	10.032,94		12.187,48	14.571,84	17.198,51
PLUS LOCOMOCIÓN	1.309,82	1.309,82	1.309,82		1.309,82	1.309,82	1.309,82
TOTAL SALARIO	20.121,66	23.092,78	26.030,79		28.185,34	30.569,69	33.196,36
<i>TITULADO/A SUPERIOR (EQUIVALENTE A NIVEL 3 MECES (MÁSTER)) Y PDTE. PRY. FIN CARRERA</i>							
SALARIO BASE	15.552,06	15.552,06	15.552,06		15.552,06	15.552,06	15.552,06
COMPLEMENTO POLIVALENCIA	6.471,51	9.942,25	12.934,69		14.846,68	17.010,94	19.524,65
PLUS LOCOMOCIÓN	1.309,82	1.309,82	1.309,82		1.309,82	1.309,82	1.309,82
TOTAL SALARIO	23.333,38	26.804,13	29.796,56		31.708,56	33.872,81	36.386,53

GRUPO ADMINISTRATIVO Y TÉCNICO							
EUROS	OFICIAL 3.º TÉCNICO/A - AUX.ADMTVO/A				OFICIAL 2.º TÉCNICO/A -ADMTVO/A		
	1.º AÑO D	2.º AÑO C	B	A	C	B	A
<i>TÉCNICO/A AUXILIAR DE FORMACIÓN PROFESIONAL - FP1</i>							
SALARIO BASE	10.108,84	10.108,84	10.108,84	10.108,84	10.800,03	10.800,03	10.800,03
COMPLEMENTO POLIVALENCIA	556,91	2.412,51	4.403,58	5.345,94	5.548,19	6.473,48	7.455,37
PLUS LOCOMOCIÓN	1.309,82	1.309,82	1.309,82	1.309,82	1.309,82	1.309,82	1.309,82
TOTAL SALARIO	11.975,57	13.831,17	15.822,24	16.764,59	17.658,04	18.583,33	19.565,22
<i>TÉCNICO/A SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL - FP2 - NIVEL 1 MECES</i>			B	A	C	B	A
SALARIO BASE			10.108,84	10.108,84	10.800,03	10.800,03	10.800,03
COMPLEMENTO POLIVALENCIA			4.403,58	5.345,94	5.548,19	6.473,48	7.455,37
PLUS LOCOMOCIÓN			1.309,82	1.309,82	1.309,82	1.309,82	1.309,82
TOTAL SALARIO			15.822,24	16.764,59	17.658,04	18.583,33	19.565,22



EUROS	OFICIAL 1.º TÉCNICO/A-OFICIAL 1.º ADMTVO/A			MAESTRO/A TALLER - OFICIAL 1.ª EXPERTO/A TÉCNICO/A - OFICIAL 1.º EXPERTO/A ADMTVO/A - SECRETARIO/A DIR.		
	C	B	A	C	B	A
<i>TÉCNICO/A AUXILIAR DE FORMACIÓN PROFESIONAL - FP1</i>						
SALARIO BASE	11.664,03	11.664,03	11.664,03	11.664,03	11.664,03	11.664,03
COMPLEMENTO POLIVALENCIA	7.640,26	8.737,57	10.011,55	11.659,70	13.215,12	14.995,17
PLUS LOCOMOCIÓN	1.309,82	1.309,82	1.309,82	1.309,82	1.309,82	1.309,82
TOTAL SALARIO	20.614,11	21.711,42	22.985,40	24.633,55	26.188,97	27.969,02
	C	B	A	C	B	A
<i>TÉCNICO/A SUPERIOR DE FORMACIÓN PROFESIONAL - FP2 - NIVEL 1 MECES</i>						
SALARIO BASE	11.664,03	11.664,03	11.664,03	11.664,03	11.664,03	11.664,03
COMPLEMENTO POLIVALENCIA	7.640,26	8.737,57	10.011,55	11.659,70	13.215,12	14.995,17
PLUS LOCOMOCIÓN	1.309,82	1.309,82	1.309,82	1.309,82	1.309,82	1.309,82
TOTAL SALARIO	20.614,11	21.711,42	22.985,40	24.633,55	26.188,97	27.969,02

NOTAS:

1.º Cada trabajador/a, en función de su categoría laboral, podrá desempeñar los puestos de trabajo cuyas funciones y responsabilidades estén comprendidas dentro de los conocimientos teóricos correspondientes a su categoría laboral.

2.º Cada trabajador/a cobrará el complemento de polivalencia que se le asigne dentro de la escala correspondiente al puesto de trabajo que esté desempeñando.

3.º La asignación del complemento de polivalencia dentro de la escala fijada a cada puesto de trabajo, se hará por la Dirección en función de los siguientes factores:

- Experiencia profesional adquirida en la empresa, dentro del puesto de trabajo.
- A una categoría laboral con mayor conocimiento y responsabilidades, corresponderá un mayor complemento de polivalencia dentro de la escala adscrita al puesto de trabajo en cuestión. Es decir dos empleados/as que desempeñen igual puesto de trabajo (o similar), corresponderá mayor complemento de polivalencia a quién tenga categoría laboral superior.
- El tiempo de permanencia en el puesto de trabajo.



ANEXO III

Correspondencias MECES

Se detallan a continuación las titulaciones universitarias y su correspondencia MECES:

TITULACIÓN ACADÉMICA	CORRESPONDENCIA MECES
INGENIERO/A DE TELECOMUNICACIÓN	NIVEL 3: MÁSTER
INGENIERO/A EN INFORMÁTICA	NIVEL 3: MÁSTER
INGENIERO/A INDUSTRIAL	NIVEL 3: MÁSTER
LICENCIADO/A EN ADM. Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	NIVEL 3: MÁSTER
LICENCIADO/A C. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES	NIVEL 3: MÁSTER
LICENCIADO/A DERECHO	NIVEL 3: MÁSTER
LICENCIADO/A EN FILOLOGÍA	NIVEL 3: MÁSTER
LICENCIADO/A FÍSICA	NIVEL 3: MÁSTER
LICENCIADO/A MATEMÁTICAS	NIVEL 3: MÁSTER
LICENCIADO/A TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN	NIVEL 3: MÁSTER
MÁSTER EN TELEMÁTICA Y REDES DE TELECOMUNICACIÓN	NIVEL 3: MÁSTER
MÁSTER EN INGENIERÍA ACÚSTICA	NIVEL 3: MÁSTER
GRADUADO/A ING. SISTEMAS TELECOMUNICACIÓN	NIVEL 2: GRADO
GRADUADO/A ING. SISTEMAS ELECTRÓNICOS	NIVEL 2: GRADO
INGENIERO/A TÉCNICO DE TELECOMUNICACIÓN	NIVEL 2: GRADO
INGENIERO/A TÉCNICO EN INFORMÁTICA	NIVEL 2: GRADO
INGENIERO/A TÉCNICO INDUSTRIAL	NIVEL 2: GRADO
INGENIERO/A TÉCNICO DE OBRAS PÚBLICAS	NIVEL 2: GRADO
LICENCIADO/A ECONOMÍA	NIVEL 3: MÁSTER
LICENCIADO/A PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS	NIVEL 3: MÁSTER
DIPLOMADO/A GRADUADO SOCIAL	NIVEL 2: GRADO

5923/2017