

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

14091 *Resolución de 15 de noviembre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Icono Enterprise, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Icono Enterprise, SL (código de Convenio número 90101982012014), que fue suscrito con fecha 31 de agosto de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra, por el sindicato CC. OO. en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Dirección General de Empleo, resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de noviembre de 2017.—El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II CONVENIO COLECTIVO DE ICONO ENTERPRISE, SL

En Cartagena (Murcia), a 2 de noviembre de 2017.

PREÁMBULO

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Icono Enterprise, SL, que fue suscrito con fecha 31 de agosto de 2017, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el sindicato CC. OO. que ostenta el 100% de la representación en la empresa, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

CAPÍTULO I

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo en todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores de la empresa Icono Enterprise, salvo los que tienen con la empresa una relación de alta dirección.

Artículo 3. *Vigencia, entrada en vigor, denuncia y forma de denuncia.*

La duración del presente Convenio se extenderá desde la fecha de publicación en el BOE hasta el 31 de diciembre de 2021. Su entrada en vigor tendrá lugar el mismo día de su publicación en el boletín oficial correspondiente.

El presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente de año en año, salvo que el Convenio fuera denunciado por cualquiera de las partes legitimadas para negociarlo, de acuerdo con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del ET, se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo.

La denuncia del presente Convenio habrá de realizarse, dentro de los tres últimos meses de su término o prórroga en curso, con las formalidades que previene el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores, y por quienes estén legitimados para negociar conforme al artículo 87 del mismo texto legal.

Habrà de formalizarse por escrito y dirigirse a todas las partes que lo suscribieron.

Artículo 4. *Partes que conciertan el Convenio.*

En virtud de lo establecido en el artículo 87 del ET, las partes que conciertan el presente convenio, tienen legitimación suficiente para negociar y llegar a los acuerdos aquí contenidos.

La Comisión Negociadora está formada por:

- Por el sindicato CC. OO. que ostenta el 100% de representación en la empresa, con el asesoramiento técnico correspondiente.
- La empresa Icono Enterprise, SL, representada por la Dirección de la misma y la asistencia técnica correspondiente.

Artículo 5. *Comisión negociadora paritaria.*

Se constituye una comisión paritaria, que estará compuesta por 2 representantes de los/las trabajadores/as de entre quienes son miembros de la comisión negociadora del Convenio y dos representantes de la empresa, cuya misión será:

- Interpretación del presente Convenio y vigilancia en el cumplimiento del mismo, durante todo el periodo de vigencia y hasta tanto no se alcance acuerdo para un nuevo convenio.
- Las demás que específicamente se les atribuye en este Convenio y, es especial, la solución de conflictos individuales con carácter previo a la interposición de demanda ante el juzgado de lo social, cuando así se solicite voluntariamente por la parte afectada.

La comisión paritaria se dotará de su propio reglamento de funcionamiento, siendo su periodicidad de reunión cada tres meses y con carácter extraordinario a petición de cualquiera de las partes firmantes.

Las reuniones serán válidas siempre que se hagan en la forma que establece y los acuerdos se tomarán por la mayoría simple de las personas asistentes, siendo vinculantes ambas partes y para quienes acudan a la misma. deberá resolver de las cuestiones que se susciten en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la solicitud de interpretación o conflicto.

Las actas, dando fe de lo tratado, serán firmadas por quien ejerza la presidencia y las personas asistentes a la reunión.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y no surtirá efecto alguno en el supuesto de que la autoridad o jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetase o invalidase

alguno de sus pactos o no aprobara la totalidad de su contenido, que debe ser uno e indivisible en su aplicación.

En caso de producirse esta situación, las partes se comprometen a renegociar de modo inmediato la parte anulada con el fin de subsanar la causa de la anulación.

Artículo 7. *Organización y dirección.*

La dirección y organización del trabajo con arreglo a lo prescrito en el presente Convenio y en la legislación vigente es competencia de la Dirección de la empresa.

Artículo 8. *Principio de igualdad.*

La empresa se compromete a aplicar el principio de igualdad y a garantizar la eliminación de cualquier tipo de discriminación, medida o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio por razón de sexo, edad, etnia, nacionalidad, discapacidad, orientación sexual, ideología, afiliación sindical.

Asimismo, ambas partes se comprometen a desarrollar un Plan de Igualdad con los siguientes principios.

1. Principios generales: Compromiso empresarial, antecedentes y fomento de valores.

La igualdad entre hombres y mujeres es un principio jurídico universal y un derecho fundamental consagrado en el artículo 14 de nuestra Constitución, que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, asignando a los poderes públicos la obligatoriedad de promover las condiciones necesarias para que esa igualdad sea efectiva. Sin embargo, la mera declaración de igualdad entre mujeres y hombres, resulta claramente insuficiente en orden a garantizar que ésta sea efectiva por diversas razones de índole social, económica y cultural.

Por ello, la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres de 22 de marzo de 2007, propone una acción normativa encaminada a la eliminación de todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, promoviendo la igualdad real entre mujeres y hombres con remoción de los obstáculos que impiden alcanzarla, instando la creación de un conjunto de políticas activas encaminadas a hacer efectivo el principio de igualdad.

En Icono, consideramos que la profunda modificación de los valores de la sociedad, el cambio de roles en el ámbito familiar y el acceso femenino al mercado laboral, no deben dificultar la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, convirtiendo la igualdad de oportunidades en un elemento estratégico.

Más allá del estricto cumplimiento normativo que imponen las prescripciones legales, nuestra Empresa proclama entre sus Principios el apoyo a la conciliación de la vida familiar, la no discriminación y la igualdad de oportunidades y se posiciona de manera categórica contra cualquier práctica que sugiera conductas o prácticas de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

Nuestros principios de actuación parten de una serie de valores asociados a la honestidad y la confianza, a la integridad y al respeto por los derechos humanos y por la ley. En nuestra Empresa, nos comprometemos a actuar de conformidad con estos valores que determinan nuestra forma de relacionarnos tanto a nivel externo, con nuestros proveedores y clientes, con accionistas e internamente con nuestra plantilla.

Para dar cumplimiento a estos principios recogidos nace el presente Plan de Igualdad, que pretende desarrollar los siguientes objetivos con carácter general:

- Promover la aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando las mismas oportunidades de incorporación, retribución y desarrollo profesional a todos los niveles.

- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir desequilibrios que, aun siendo de origen cultural o social, puedan darse en el seno de la empresa.

- Avanzar en el desarrollo de buenas prácticas que favorezcan la integración laboral plena de las mujeres.
- Asegurar que la formación y las posibilidades de desarrollo se ajustan a criterios de igualdad para hombres y mujeres.
- Aumentar las probabilidades de que tanto hombres como mujeres, puedan aportar lo mejor de sí mismos a los roles que ocupen en la organización.
- Reforzar el compromiso asumido por Icono en orden a mejorar la calidad de vida de sus empleados y empleadas y de sus familias y promover el principio de igualdad de oportunidad.

La Dirección de Icono se compromete a contribuir a la mejora de las relaciones laborales y a mantener la dignidad de toda la plantilla ante las posibles situaciones de maltrato psicológico e intimidación personal. Se ofrecen las garantías de protección y confidencialidad a los trabajadores y trabajadoras que sean víctimas de este tipo de conductas e igualmente, se protege la identidad del posible acusado o acusada, ante la posibilidad de los daños y perjuicios que pueda sufrir su imagen personal en caso acusación infundada.

Artículo 9. *Absorción y derecho subsidiario.*

Las condiciones que en el presente Convenio se establecen tienen la consideración de mínimas y obligatorias para la empresa comprendida en su ámbito de aplicación. Las mejoras salariales pactadas en éste Convenio, quedarán absorbidas individualmente y en cómputo global anual por las condiciones más beneficiosas que vinieran percibiendo los trabajadores afectados, respetándose dichas condiciones en cuanto excedan de lo pactado. En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación general aplicable, y en concreto en el Convenio colectivo de Icono Enterprise.

CAPÍTULO II

Empleo y contratación

Artículo 10. *Normas de aplicación general.*

La contratación del personal deberá formalizarse en todo caso por escrito.

Cualquiera que sea su vinculación a la Empresa, y el régimen jurídico al que se halle sujeto, todo el personal viene obligado a cumplir la normativa sobre seguridad y salud laboral.

Artículo 11. *Contratos de duración determinada.*

En cuanto a la duración de los contratos temporales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, previstos en el artículo 15.1.b) del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo dispuesto en cada momento por el Convenio colectivo sectorial de empresas concesionarias de cable de fibra óptica.

Eventualidad y contratación: El procedimiento de selección estará basado en criterios objetivos.

Extinción de los contratos de duración determinada: El/la trabajador/a que preste servicios en la empresa mediante contrato de duración determinada, a la finalización del mismo, tendrá derecho a percibir una indemnización económica por cada año de servicio, o la parte proporcional si la prestación es inferior al año, de 9 días de salario por cada año de servicio para los contratos celebrados a partir del día 1 de enero de 2012, 10 días de salario por cada año de servicio para los contratos celebrados a partir del día 1 de enero de 2013, 11 días de salario por cada año de servicio para los contratos celebrados a partir del día 1 de enero de 2014 y 12 días de salario para los contratos celebrados a partir del día 1 de enero de 2015.

Se excluyen de esta indemnización los contratos de interinidad, de inserción y los contratos formativos.

Se establece un compromiso por parte de la empresa durante la vigencia del presente Convenio de transformación de contratos temporales a indefinidos:

Como prueba del compromiso adquirido la empresa transformará desde septiembre 2017 a diciembre 2017: 10 trabajadores.

En los años sucesivos se continuará con el compromiso adquirido.

Artículo 12. *Contratos formativos.*

Al objeto de fomentar el ingreso de los jóvenes en el mercado de trabajo, la empresa podrá celebrar contratos en prácticas o para la formación de acuerdo con la legalidad vigente en cada momento, siendo aplicable a los mismos la regulación específica de cada uno de ellos.

La duración de los contratos en prácticas no podrán ser inferior a seis meses ni superior a dos años. En el supuesto de que dichos contratos se concierten por un período de tiempo inferior al máximo, podrán ser prorrogados por acuerdo entre las partes hasta dos veces, no pudiendo ser la duración de cada prórroga inferior a seis meses, ni superar el máximo legal permitido.

Los contratos para la formación no podrán ser inferiores a un año ni superiores a tres. En caso de que el contrato se concierte con una duración inferior a la máxima legal, podrá ser prorrogado por acuerdo entre las partes hasta un máximo de dos veces, sin que la duración de cada una de las prórrogas pueda ser inferior a un año ni superar la duración máxima legal establecida.

Artículo 13. *Período de prueba.*

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que tendrá una duración máxima de seis meses para los trabajadores del grupo I y II y dos meses para el resto de trabajadores pertenecientes a los demás grupos profesionales.

1. Durante el período de prueba el trabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que el resto de los empleados excepto los legalmente establecidos para la resolución contractual.

2. Los períodos de tiempo dedicados a formación o capacitación no serán considerados computables a los efectos de transcurso del periodo de prueba.

3. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, considerándose como fecha de inicio del desempeño efectivo de la ocupación aquella en la que dio comienzo el periodo de prueba.

4. Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, guarda con fines de adopción y riesgo durante la lactancia que afecten al/la trabajador/a durante el período de prueba no interrumpen el cómputo del mismo.

Artículo 14. *Contratos a tiempo parcial.*

1. Los trabajadores contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos, beneficios sociales e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

2. La interrupción en la jornada de los trabajadores a tiempo parcial se realizará mediante un calendario al efecto en cómputo semanal previa información a la representación de los trabajadores.

3. Para favorecer el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a la formación continua y si ésta tuviera que realizarse en horas de trabajo, las empresas a su elección podrán:

a) Acumulación del tiempo de formación para ser compensado con tiempo de descanso equivalente en el período de los siguientes cuatro meses al momento de la finalización del período formativo.

b) Retribuir el exceso de jornada realizado como horas ordinarias de trabajo acogiendo a la Ley vigente.

4. Requisitos para la conversión de contratos a tiempo completo en contratos a tiempo parcial:

4.1 Existencia de ocupación a tiempo parcial.

4.2 Capacidad y preparación adecuada.

4.3 Solicitud presentada con una antelación mínima de tres meses en relación con el momento para el que lo solicite el trabajador/a.

4.4 La distribución horaria de la jornada a tiempo parcial, así como de cualquier otra reducción de jornada que fuera procedente legal o convencionalmente se hará de acuerdo con las necesidades de organización del trabajo en la empresa, siempre respetando el marco legal vigente en cada momento.

5. Horas complementarias.

5.1 Número: El número de horas complementarias no podrá exceder del 30 % de las horas ordinarias objeto del contrato.

5.2 Distribución: El total de las horas complementarias anuales se distribuirá proporcionalmente.

Si en un trimestre no se hubiesen realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo, podrá realizarse durante el siguiente informando a la representación de los trabajadores.

5.3 Procedimiento: El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias con un preaviso de 7 días. Excepcionalmente por razones que afecten al proceso organizativo de la empresa este preaviso podrá reducirse a 48 horas informando a los representantes de los trabajadores.

Artículo 15. *Causas y efectos de la extinción del contrato.*

El Contrato de trabajo podrá extinguirse de conformidad con las causas legalmente previstas.

Cuando la causa de cese sea por voluntad del trabajador, éste deberá de preavisar a la empresa, por escrito, con una antelación mínima de 15 días. Este preaviso se aplicará para cualquier tipo de contrato, excepto para periodos de prueba.

El incumplimiento del término de preaviso, total o parcial, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le correspondieran un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

Así mismo el incumplimiento del preaviso estipulado en el artículo 49.1.c) del ET para contratos de duración superior al año por parte de la empresa, dará derecho al trabajador a ser abonado de la liquidación de haberes y partes proporcionales que le correspondieran en un importe equivalente a un día de salario por día de retraso en la comunicación.

Artículo 16. *Causas y efectos de la suspensión del contrato de trabajo.*

1. El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas legalmente previstas, y en concreto de conformidad con lo establecido en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La Incapacidad Temporal se ajustará a lo que previene la legislación de Seguridad Social.

3. El periodo de suspensión por parto indicado en el apartado 4 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, será de 112 días. Respecto al parto prematuro el computo de plazo comenzará a computarse a partir del alta hospitalaria con forme a la Ley 12/2001.

4. Las medidas previstas sobre suspensión del contrato, cuando el cambio de puesto no resulta técnica u objetivamente posible, también serán de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 17. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Por matrimonio del trabajador/a, 15 días naturales.
- El permiso establecido anteriormente será igualmente aplicable en los casos de establecimiento de pareja de hecho. Este permiso podrá iniciarse desde el día anterior al hecho causante.

A estos efectos, se considera pareja de hecho aquella que esté inscrita en el Registro Oficial correspondiente.

Constituida la pareja de hecho y disfrutado el presente permiso, no podrá disfrutarse nuevamente por contraer matrimonio con la misma pareja.

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización del cónyuge o conviviente reconocido y ascendientes o descendientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, dos días laborables ampliable hasta cuatro si tuviera que desplazarse fuera de su residencia.

– En los casos de enfermedad grave u hospitalización, el permiso correspondiente se podrá solicitar de la empresa su disfrute de manera discontinuada, no pudiendo superar la duración establecida en el apartado anterior.

- Por nacimiento o adopción de un hijo y/o acogimiento de menores, dos días naturales.

– Por cumplimiento de deberes públicos de carácter personal e inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a Tribunales, por el tiempo que establezcan las disposiciones legales, y en su defecto, por el tiempo indispensable.

– Por traslado del domicilio habitual, un día, más el tiempo necesario de desplazamiento. En los supuestos de traslado forzoso el plazo será de tres días, más el tiempo necesario de desplazamiento.

- Consultas de especialidades médicas por el tiempo estrictamente necesario.
- Presentación a exámenes, por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a ellos cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.
- 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.
- Los trabajadores víctimas de violencia doméstica, para la asistencia a tratamientos médicos y comparecencias judiciales, se reconoce permiso retribuido del tiempo necesario para normalizar su situación.

– Los trabajadores, hombres y mujeres, por lactancia de un menor de nueve meses con ocasión de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tendrán derecho, sin pérdida alguna de su retribución, a una hora diaria de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. El hombre y/o la mujer, por su voluntad, e igualmente sin pérdida de su retribución, podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada laboral en media hora diaria con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas con un máximo de catorce días. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre en caso de que ambos trabajen, siempre que quede acreditado mediante certificación de la empresa en que trabaje la madre que ésta no ha ejercitado en la misma este derecho.

Artículo 18. *Excedencias.*

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

2. La forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, y se concederá por la designación o elección de un cargo público o sindical de ámbito provincial o superior, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado 3 será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. El trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante un plazo máximo de un año.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial.

4. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

CAPÍTULO III

Organización del trabajoArtículo 19. *Clasificación profesional (grupos profesionales).*

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

Esta nueva estructura profesional, pretende obtener una más razonable estructura productiva, todo ello sin merma de la dignidad, oportunidad de promoción y justa retribución.

La clasificación se realizará por interpretación y aplicación de las aptitudes profesionales, titulaciones y criterios generales de la prestación laboral.

Los grupos profesionales consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas enumeradas si las necesidades y volumen de la empresa no lo requiere.

El personal que presta sus servicios en la empresa se clasificará teniendo en cuenta las funciones que realice en uno de los siguientes grupos profesionales y en función de los factores de encuadramiento que a continuación se detallan:

Factores de encuadramiento:

1. El encuadramiento de los trabajadores incluidos en los ámbitos de aplicación del presente Convenio dentro de la estructura profesional pactada y, por consiguiente, la asignación a cada uno de ellos de un determinado grupo profesional será el resultado de

la conjunta ponderación objetiva de los siguientes factores: conocimiento y experiencia, iniciativa, autonomía, responsabilidad, mando y complejidad.

2. En la valoración de los factores anteriormente mencionados se tendrá en cuenta:

a) Conocimientos y experiencia: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta, además de la formación básica necesaria para cumplir correctamente los cometidos, la experiencia adquirida y la dificultad para la adquisición de dichos conocimientos y experiencia.

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

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

d) Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

f) Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes mencionados.

3. Los grupos profesionales tienen un carácter meramente enunciativo, sin que las empresas vengan obligadas a contemplar en su estructura organizativa todos y cada uno de ellos, pudiendo en su caso, establecerse las correspondientes asimilaciones.

Grupo profesional I:

1. Criterios generales: El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección y ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, fábricas, plantas, etc., en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

2. Formación: Titulación de grado superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

Grupo profesional II:

1. Criterios generales: Funciones que suponen tareas técnicas homogéneas y heterogéneas que pueden o no implicar responsabilidad de mando relacionadas con objetivos con adecuado grado de exigencia y autonomía y contenido intelectual.

Funciones que suponen la integración, coordinación y, en su caso, supervisión de actividades realizadas por colaboradores en una misma unidad funcional.

– Formación: Titulación universitaria de grado medio o superior o experiencia profesional equivalente y acreditada.

– En este grupo profesional podrían estar encuadrados jefes de sección y departamentos.

Grupo profesional III:

1. Criterios generales: Tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieran adecuados conocimientos profesionales, aptitudes prácticas e iniciativa

adecuada cuya responsabilidad está limitada por supervisión, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

- Formación: Titulación Formación Profesional de grado superior, complementada con una formación específica del grupo profesional a desempeñar.
- En este grupo podrían estar encuadrado técnicos de instalaciones y averías una vez acreditados doce meses de prestación de servicios en la empresa (sin que se tenga en cuenta la prestación de servicios en cualquier otra empresa del sector).

Grupo profesional IV:

1. Criterios generales: Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas con alto grado de dependencia que requieran esfuerzo físico o atención. Asimismo, formarán parte de este grupo las tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo breve de adaptación.

- Formación: Titulación Formación Profesional de grado medio/Educación Secundaria y/o conocimientos en el desarrollo de su profesión.
- En este grupo podrían estar encuadrados los técnicos de instalaciones y averías, así como almaceneros, c y c y trabajadores de logística durante los primeros doce meses de prestación de servicios en la empresa.

Grupo profesional V:

1. Criterios generales: Tareas de aprendizaje, formación y apoyo directo a otros profesionales, con un grado máximo de dependencia, caracterizándose el personal perteneciente a este grupo por carecer de experiencia alguna en la materia.

- En este grupo podrá estar encuadrado el personal que, con independencia de su formación profesional o técnica, carezca de experiencia alguna acreditada, de manera que mientras dure su proceso de formación se encuentren aquí ubicados. Asimismo, se encuadrarán dentro de este grupo profesional los aprendices, ayudantes, personal auxiliar.

Artículo 20. *Promoción profesional.*

Las plazas vacantes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si estas lo estimasen necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejen la medida.

Los sistemas de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna de acuerdo con los criterios establecidos en cada empresa informando, de las existencias de dichas vacantes, a la representación de los trabajadores.

Artículo 21. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en el seno de la Empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al Grupo Profesional.

El personal que habitualmente realice trabajos de diferentes niveles, será clasificado con arreglo al nivel superior de las que realiza.

En el caso de cambiar de puesto de trabajo a otro de nivel superior se percibirá la retribución correspondiente a ésta última, sin que esto comporte la consolidación de la superior categoría.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo y descansos

Artículo 22. *Jornada de trabajo y descansos.*

La jornada ordinaria de trabajo anual será de 1.751 de trabajo efectivo, declarándose no laborables los días 24 y 31 de diciembre. Aquellos colectivos, cuya jornada ordinaria se realice habitualmente en días no laborables y que por necesidades del servicio trabajen los días 24 y 31 de diciembre, a elección del trabajador se les compensará con las jornadas completas equivalentes de descanso o mediante compensación económica. De optar por compensarlo en descanso se acordará con la empresa la fecha de disfrute del mismo.

El horario de trabajo se adaptará a las necesidades del mercado. Las empresas indicarán el calendario laboral correspondiente, dicho calendario deberá incluir las fiestas locales y las fechas hábiles para el disfrute de vacaciones.

Se respetarán los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley. A estos efectos el descanso semanal mínimo será de día y medio continuado.

El descanso semanal legal podrá ser acumulado para su disfrute por períodos de hasta catorce días.

Cada empresa establecerá la distribución de la jornada más adaptada a sus necesidades.

Considerando ambas partes la posible influencia que la duración de la jornada tiene sobre la creación de empleo y sobre la productividad de las empresas, acuerdan abrir en la Comisión Mixta un debate sobre la duración y distribución de la jornada que en este sector pueda haber, teniendo en cuenta las peculiaridades del mismo en relación al mercado.

El personal debidamente cualificado de las Unidades de Operación y Mantenimiento de la Red, Sistemas, Instalación y Atención a Clientes, así como el personal de otras Unidades que lo precisasen, podrá estar adscrito a sistemas de disponibilidad, así como a turnos rotatorios de trabajo. La adscripción a turnos de trabajo y cambios horarios deberá ser preavisada por la empresa con, al menos, siete días de antelación.

Artículo 23. *Horas extraordinarias.*

Es voluntad de las partes reducir al mínimo imprescindible la realización de horas extraordinarias mediante la mejora permanente de la eficiencia de la organización y los empleados de forma que únicamente se tengan que realizar aquellas que sean ineludibles de acuerdo con la naturaleza del servicio que prestan las empresas firmantes.

A estos efectos se consideran como ineludibles por ser de fuerza mayor las horas extraordinarias que tengan que realizar para prevenir o reparar averías, siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

La compensación se hará preferentemente mediante tiempo equivalente de descanso.

Artículo 24. *Vacaciones.*

El personal disfrutará por año natural de una vacación anual retribuida de 22 días laborales o 30 naturales. Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, según el número de semanas trabajadas, respectivamente.

A efectos del cálculo del período de vacaciones cuando el número de días de vacaciones devengadas arroje decimales, se computará un día más cuando el decimal sea igual o superior a 0,50.

Las vacaciones se disfrutarán en cualquier época del año, preferentemente desde el día 1 de mayo al 31 de agosto, de acuerdo con las necesidades del servicio y de común acuerdo con la Dirección de la Empresa.

Al menos la mitad del período vacacional deberá estar a la libre elección del trabajador siempre de acuerdo con las necesidades del servicio.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 25. *Promoción profesional.*

1. Las plazas vacantes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas, o amortizarse si estas lo estimasen necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejen tal medida.

2. Los sistemas de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna de acuerdo con los criterios establecidos en cada empresa informando, de la existencia de dichas vacantes, a la representación de los trabajadores.

CAPÍTULO V

Estructura salarial

Artículo 26. *Estructura salarial.*

1. La estructura salarial formada por los conceptos retributivos de carácter fijo vendrá determinada en cada centro de trabajo por los siguientes conceptos: Salario Mínimo Garantizado (SMG), y resto de Complementos Personales o Mejoras Voluntarias.

El SMG de cada Grupo Profesional será para cada uno de los Grupos el que figura como SMG en la tabla del artículo 28.

El antiguo Plus Convenio está incluido dentro del SMG de cada grupo Profesional.

Una vez fijado el SMG de cada grupo en cada centro de trabajo, el resto de la retribución fija de los trabajadores que superen las cantidades referidas en los apartados anteriores pasará a ser el Complemento Personal o Mejora Voluntaria para cada trabajador.

2. El salario (SMG) podrá ser abonado en doce o más pagas al año, mediante los recibos de salario que se establezca en las empresas y sus pagos se realizarán preferentemente mediante transferencias bancarias del 15 al 17 del mes vencido.

Artículo 27. *Cláusula de inaplicación del incremento salarial.*

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el Convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- a) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente

si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio colectivo. En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Artículo 28. *Salario mínimo garantizado.*

Quedan establecidas las tablas de salarios mínimos garantizados anuales por grupos profesionales para 2017-2021 en las cantidades que a continuación se detallan, siendo los porcentajes de subida aplicables sobre las tablas salariales que se reflejan en el Convenio

anterior y sin que en ningún caso los salarios puedan estar por debajo del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento:

Año 2017:

- Grupo I: 16.000,00 €.
- Grupo II: 13.800,00 €.
- Grupo III: 12.960,00 €.
- Grupo IV: 10.418,60 €.
- Grupo V: 9.907,80 €.

Año 2018 (subida fija del 3,5% desde enero 2018, excepto para el grupo IV, cuyo SMG será de 10.350,00 euros anuales):

- Grupo I: 16.560,00 €.
- Grupo II: 14.283,00 €.
- Grupo III: 13.413,60 €.
- Grupo IV: 10.783,25 €.
- Grupo V: 10.254,57 €.

Año 2019 (subida fija del 3% desde enero 2019):

- Grupo I: 17.056,80 €.
- Grupo II: 14.711,50 €.
- Grupo III: 13.816,00 €.
- Grupo IV: 11.106,75 €.
- Grupo V: 10.562,21 €.

Año 2020 (subida fija del 2% desde enero 2020):

- Grupo I: 17.397,95 €.
- Grupo II: 15.005,75 €.
- Grupo III: 14.092,30 €.
- Grupo IV: 11.328,88 €.
- Grupo V: 10.773,45 €.

Año 2021 (subida fija del 2% desde enero 2021):

- Grupo I: 17.745,91 €.
- Grupo II: 15.305,86 €.
- Grupo III: 14.374,15 €.
- Grupo IV: 11.555,46 €.
- Grupo V: 10.988,92 €.

Se acuerda que los importes mínimos por grupos se verán incrementados en los años 2018 a 2021 según el siguiente desglose:

- Subida fija del 3,5% desde enero 2018.
- Subida fija del 3% desde enero 2019.
- Subida fija del 2% desde enero 2020.
- Subida fija del 2% desde enero 2021.

La subida afectará a los conceptos mínimos establecidos para cada grupo profesional (SMG), no aplicándose a mejoras voluntarias, incentivos, etc.

Artículo 29. *Fondo social.*

La empresa abonará los siguientes importes mínimos (pudiendo ser incrementados de forma voluntaria por parte de la empresa) en los años indicados para la creación de un Fondo social que los representantes de los trabajadores gestionarán para atender las

necesidades de los trabajadores afectados por el presente Convenio según se acuerde en la correspondiente comisión. Siendo el objetivo atender situaciones excepcionales de trabajadores o hijos de estos, tales como ayuda a la adquisición de material médico, ortopédico, farmacológico, terapéutico, de estudios, etc.

Septiembre 2017: 15.000 €.

Septiembre 2018: 10.000 €.

Septiembre 2019: 10.000 €.

Septiembre 2010: 10.000 €.

Septiembre 2021: 10.000 €.

CAPÍTULO VI

Formación

Artículo 30. *Objetivos de la formación.*

1. Constituye objetivo primordial del Sector promover la formación y perfeccionamiento profesional de su personal en las empresas.
2. La formación profesional en la Empresa se orientará hacia los siguientes objetivos:
 - a) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y en el puesto de trabajo.
 - b) Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia del propio trabajo.
 - c) Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan aspirar a promociones profesionales y adquisición de los correspondientes puestos de trabajo.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 31. *Salud laboral. Principios generales.*

1. Las empresas y los trabajadores afectados por el ámbito de este Convenio, vienen obligados a observar y cumplir las disposiciones contenidas en la normativa que sobre Seguridad y Salud Laboral se encuentren vigentes en cada momento, y de forma especial las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo, así como el Real Decreto 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Durante la vigencia del presente Convenio colectivo, las partes potenciarán una adecuada política de prevención en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa en cuestión.

2. A los efectos de lo antedicho, y como complementarias a las normas citadas en el punto 1, se entiende como normativa específica para el sector del cable, entre otros:

- Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización.
- Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.
- Real Decreto 485/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas en materia de señalización de seguridad y salud en el trabajo.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorso-lumbares, para los trabajadores.
- Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud, relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

– Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo.

– Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

– Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.

– Real Decreto 614/2001, de 8 de junio, sobre disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores frente al riesgo eléctrico.

3. En cumplimiento de ello, se promoverá en las empresas la creación de la figura del Delegado de Prevención y de los Comités de Seguridad y Salud. De la misma forma, por las empresas se realizará, como acción continuada, la Evaluación de Riesgos y el Plan de Prevención, conforme a las pautas que se indican en el presente capítulo.

Artículo 32. *Servicios de prevención.*

1. En aplicación de lo dispuesto en el artículo 10 del Reglamento de los Servicios de Prevención, la organización de las empresas recurrirá a un Servicio de Prevención propio, ajeno o mixto.

Al objeto de asegurar el que todos los empleados de las empresas cuenten con la formación necesaria en materia de Prevención de Riesgos Laborales, en relación con las actividades a desarrollar, los citados Servicios de Prevención en coordinación con los de Formación de la empresa desarrollarán e impartirán la formación necesaria en orden a limitar la accidentabilidad laboral.

2. En aplicación del artículo 15 del Reglamento de los Servicios de prevención, el Servicio de Prevención de las empresas dispondrá de las instalaciones y los medios humanos y materiales necesarios.

Artículo 33. *Vigilancia de la salud en función de los riesgos.*

1. En aplicación del artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Se realizarán los siguientes tipos de reconocimientos médicos:

- Reconocimiento médico inicial después de la incorporación al puesto.
- Reconocimiento médico tras ausencia prolongada por motivos de salud.
- Reconocimiento médico a trabajadores sensibles (incluida la maternidad).
- Reconocimientos médicos periódicos anuales.

La vigilancia de la salud de los trabajadores solo podrá llevarse a cabo cuando éstos presten su consentimiento. De este carácter voluntario se exceptuarán, previo informe de la representación de los trabajadores:

- a) Los trabajadores de nueva incorporación, que deberán pasar de forma obligatoria un reconocimiento médico específico inicial.
- b) Los trabajadores que realicen trabajos con riesgo de caídas en altura.
- c) Los trabajadores que realicen trabajos de especial peligrosidad.

2. Campañas de Medicina Preventiva: La Dirección de las empresas promoverá campañas de medicina preventiva tales como campañas de deshabituación tabáquica, antigripal, etc.

Artículo 34. Evaluación de riesgos.

A los efectos de realizar las preceptivas Evaluaciones de Riesgos y los consiguientes Planes de Prevención, se establece el listado mínimo de factores de riesgo que habrán de contemplarse en dichas Evaluaciones:

- a) Factores físicos, químicos y biológicos, tales como temperatura, humedad, corrientes de aire, aireación/ventilación, instalación de equipos de aire acondicionado; iluminación, reflejos molestos; niveles de ruido; presencia de radiaciones; niveles de polvo nocivo o molesto en el ambiente; contactos con productos químicos; infecciones por uso común de auriculares, tubos de voz, micros y teléfonos convencionales...
- b) Factores de seguridad, tales como caídas al mismo o a distinto nivel; desprendimiento o caída de objetos; contactos eléctricos; incendios o explosiones, evacuación en caso de emergencia, señalización de emergencia, medidas contra incendios, señalización de medidas contra incendios...
- c) Factores ergonómicos, como por ejemplo en aplicación de la Guía Técnica del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene para la evaluación de puestos de trabajo con pantallas de visualización; orden y limpieza; esfuerzos físicos que conllevan fatiga, etc.
- d) Factores psicosociales y de organización, tales como pausas en el trabajo; fatiga y efectos negativos asociados por exigencias de la tarea de tipo físico y mental; conocimiento y claridad de los procedimientos de trabajo y su supervisión; conocimiento y claridad de las pautas a seguir en la gestión requerida por los clientes (externos o internos).

Artículo 35. Formación e información en la prevención de riesgos.

La Prevención conlleva como tarea prioritaria la formación de todos los implicados en tal actividad preventiva.

- a) Formación a los Delegados de Prevención. En función de la conveniente uniformidad en la formación a impartir en materia preventiva en el sector, referida a los Delegados de Prevención, las empresas asegurarán, con independencia de las distintas personas o entidades que las impartan, equiparables programas formativos adecuados al desarrollo de sus labores preventivas de seguimiento de las actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, colaboración con los Servicios de Prevención y control de las medidas preventivas tomadas, y que les faculen como técnicos de prevención de riesgos laborales, en su nivel básico.
- b) Formación a los trabajadores. Además de los folletos prácticos informativos entregados a todos los trabajadores en el momento de su contratación, las empresas habrán de velar por una adecuada formación de cada trabajador, complementando necesariamente aquellas notas iniciales con los puntos específicos cada empresa en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos, haciendo hincapié en los aspectos preventivos de los riesgos en la empresa (haciéndose referencia al centro de trabajo concreto donde presta sus servicios el trabajador) y en todo lo relativo a las instrucciones de actuación en caso de evacuación, así como conforme a lo que establezca el Plan de Emergencia y Evacuación en cada caso.
- c) Información a trabajadores y Delegados de Prevención. Tal y como indica la normativa, todos los trabajadores habrán de tener a su alcance información puntual, precisa y adecuada, referente a los riesgos inherentes a sus concretos puestos de trabajo, detectados a partir de la realización y el análisis de las pertinentes Evaluaciones de Riesgos. Asimismo, los Delegados de Prevención habrán de disponer de la información sumaria de los riesgos detectados por puestos de trabajo, con especial hincapié en aquellos puestos en que se hayan detectado riesgos calificados como de especial peligrosidad.

Artículo 36. Ropa y equipos de protección individual. Criterios generales.

Los servicios de prevención determinarán, tras la evaluación específica de actividad, los puestos de trabajo en los que deba recurrirse a la protección individual, y precisará

para cada uno de estos puestos el riesgo o riesgos frente a los que debe ofrecerse protección, las partes del cuerpo a proteger y el tipo de prenda o equipo que deberá proporcionarse por parte de la empresa a los trabajadores en los meses de mayo y octubre. Asimismo la reposición de herramientas y equipos de trabajo se llevará a cabo en un breve período de tiempo desde su solicitud por parte de los empleados.

Los trabajadores, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la Dirección, deberán utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por esta.

CAPÍTULO VIII

Acoso

Artículo 37. *Prevención del acoso moral y sexual.*

1. El denominado acoso moral y psicológico («mobbing») es un fenómeno con cada vez más trascendencia por el número de afectados y por los efectos sobre la dignidad y salud de los trabajadores. Por ello se debe considerar el acoso moral y psicológico como falta muy grave.

2. Además la Dirección de la Compañía adquiere el compromiso de mejora de las relaciones sociales y laborales para prevenir estos hechos.

Concretamente se compromete a desarrollar y difundir la información y formación de trabajadores, mandos intermedios, directivos e interlocutores sociales en este campo.

3. De igual forma, se tratará el problema del acoso sexual en la empresa.

CAPÍTULO IX

Medio ambiente

Artículo 38. *Principios generales.*

La empresa y la representación legal de los trabajadores, manifiestan su compromiso de actuar de manera responsable y respetuosa con el medio ambiente, prestando especial atención a su defensa de acuerdo con los intereses y preocupaciones de la sociedad. Para ello se comprometen a:

- a) Conseguir un nivel óptimo del medio ambiente.
- b) Elaborar conjuntamente los objetivos y planes de actuación ambiental, así como su seguimiento.
- c) Cumplir la legislación medioambiental vigente, estableciendo normas propias donde las haya, y superando las exigencias legales cuando sea posible.
- d) Promocionar la eficiencia energética y el reciclaje, desde la fase de diseño de los productos y los procesos.
- e) Reducir la producción de residuos generados por la actividad, cuando sea posible.

Artículo 39. *Derecho a la información.*

El artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, regula, entre otras cuestiones el Derecho a la información. Por tanto, se garantiza:

- a) Derecho de las Secciones sindicales y/o representación de los trabajadores a la información relativa al comportamiento ambiental de la empresa.
- b) Información a las Secciones sindicales y/o representación de los trabajadores cuando la empresa adopte la decisión de invertir o modificar los procesos productivos que puedan tener repercusión sobre el medio ambiente, en particular el control de emisiones y el tratamiento de cualquier tipo de residuos.

c) Realización y difusión a los trabajadores del Manual de Buenas Prácticas Ambientales.

Artículo 40. *Derecho a la formación.*

Se garantiza igualmente el derecho a la formación a través de:

a) Derecho a la formación de los trabajadores en materia de Medio Ambiente, tanto en aspectos genéricos de sensibilización, como en temas específicos de carácter técnico y normativo (necesidades de formación derivadas de las demandas que la normativa medioambiental plantea).

b) Inclusión de la formación en materia de medio ambiente en los planes formativos de la empresa. La formación se realizará en la misma empresa y dentro del horario de trabajo.

c) La empresa tendrá en consideración la formación en Medio Ambiente para la promoción profesional de los trabajadores en las mismas condiciones que cualquier otro tipo de formación.

d) Formación e incentivación a los trabajadores para que puedan desarrollar buenas prácticas medioambientales.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 41. *Principios de ordenación.*

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de las empresas, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.

2. Los incumplimientos laborales de los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de las Empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente capítulo y en la legislación vigente.

3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará en leve, grave o muy grave.

4. La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de las empresas al trabajador.

5. Se notificará a la representación de los trabajadores las faltas graves y muy graves impuestas por la empresa.

6. Para la prescripción de las faltas se establecen los siguientes plazos:

a) Las faltas leves prescriben a los diez días.

b) Las faltas graves prescriben a los veinte días.

c) Las faltas muy graves prescriben a los sesenta días.

Todos estos plazos, contados a partir del momento en que la empresa tiene conocimiento de que se ha cometido y, en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

Artículo 42. *Graduación de las faltas.*

1. Se consideran como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a treinta minutos.

b) La inasistencia injustificada de un día durante el periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con los clientes, jefes, compañeros o subordinados, cuando no perjudiquen la imagen de las empresas.

f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

h) En general cualquier otra negligencia o incumplimiento de los deberes laborales, cuando no se derive de la misma perjuicio grave para los intereses de la empresa, clientes, jefes, compañeros o subordinados.

2. Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

e) La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a las empresas, causaren averías a las instalaciones, maquinaria y, en general, bienes de las empresas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

f) la falta de comunicación a las empresas de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave a las empresas.

g) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de las empresas para los que no estuviere autorizado o para cuyos usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

h) La embriaguez habitual en el trabajo.

i) La falta de aseo y limpieza personal cuando pudiera afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiera mediado la oportuna advertencia de las empresas.

j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o cosas.

k) La disminución del rendimiento laboral normal en el trabajo de manera no repetida.

l) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

m) La reincidencia en la comisión de faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

n) En general, cualquier comportamiento para la empresa, de los clientes, jefes, compañeros o subordinados que no sea sancionable como falta muy grave.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de la confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de las empresas, compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de las empresas.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación ilícita de la baja por enfermedad o accidente.

- e) El quebrantamiento o violación de secretos y confidencialidad de obligada reserva que produzca grave perjuicio para las empresas.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a las empresas.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual y «mobbing».
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- m) El uso indebido de programas informáticos de la empresa que produzca grave perjuicio para la empresa.
- n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.
- o) En general, cualquier comportamiento que suponga transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Artículo 43. Sanciones.

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Desde la Amonestación por escrito para los casos de menor gravedad, hasta la Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a un mes y despido disciplinario.

2. Las faltas podrán acumularse siempre que no haya transcurrido un año desde la notificación de la misma, o la firmeza de ser esta impugnada.

CAPÍTULO XI

Derechos sindicales

Artículo 44. Garantías de los representantes.

Los Delegados sindicales tendrán las garantías y derechos reconocidos en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical y normativa de aplicación.

Artículo 45. Sigilo profesional.

Los representantes de los trabajadores observarán sigilo profesional según lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 46. Delegados Sindicales.

Las centrales sindicales más representativas en el ámbito estatal en la empresa podrán designar Delegados Estatales Sindicales, en los términos expuestos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

Artículo 47. Locales sindicales.

Se dotará a los Sindicatos que ostenten la condición de más representativos en el ámbito estatal en la empresa, de locales para el correcto desempeño de las tareas que le son propias y en las localidades donde estos existan. Todo ello dentro del contexto de lo enunciado en el artículo 8 de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

Dentro de sus posibilidades, la empresa permitirá o facilitará el uso de los medios necesarios para el ejercicio de la actividad sindical.

Artículo 48. Descuento de cuotas sindicales.

Prevía solicitud del sindicato y con la conformidad del trabajador afiliado al mismo las empresas descontarán la cuota sindical de aplicación sobre los salarios que deba percibir el trabajador.

CAPÍTULO XII**Comisión Mixta. Procedimiento voluntario de solución de conflictos****Artículo 49. Comisión Mixta.**

1. Ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

2. La Comisión mixta está integrada paritariamente por dos representantes de los trabajadores y por dos representantes de la empresa, quienes entre ellos, elegirán uno o dos Secretarios.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

3. El tiempo dedicado por los representantes de los trabajadores y sus asesores, en cumplimiento de lo establecido en el apartado 1 de este artículo, no se detraerá del crédito horario sindical.

La Comisión Mixta se reunirá con carácter extraordinario, cuando lo solicite la mitad de los miembros.

Los asuntos a tratar serán, entre otros: Prevención de riesgos laborales, formación, contratación y medio ambiente. Asimismo, se fijará la fecha de reunión, debiendo de transcurrir un mínimo de diez días entre la comunicación y la reunión.

Artículo 50. Solución de conflictos.

Procedimientos no jurisdiccionales de solución de conflictos: Los firmantes, según lo dispuesto en el artículo 92.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan adherirse íntegramente y sin condicionamiento alguno al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, publicado por Resolución de 10 de febrero de 2012, de la Dirección General de Empleo en el BOE del 23.

Disposición adicional.

Lo regulado en el presente Convenio podrá ser objeto de ampliación a nivel de empresa mediante negociación de acuerdos con los representantes de los trabajadores, todo ello de conforme con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.