III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

1399 *Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal Claro Sol Facilities, SLU.*

Visto el texto del Acta de acuerdo para el Convenio colectivo de la empresa Claro Sol Facilities, S.L.U. (código de convenio 90100061012013) suscrita con fecha 1 de diciembre de 2017, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por la sección sindical USO en representación de los trabajadores afectados, 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 de la citada Acta 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, 19 de enero de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLARO SOL FACILITIES, S.L.U.

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *Determinación de las partes que conciertan el presente Convenio Colectivo.*

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la legitimación que determina el artículo 87, en relación con el 88, del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, y son:

a) La Empresa Claro Sol Facilities, S.L.U.

b) En representación de los trabajadores, la sección sindical de USO constituida en Claro Sol Facilities, S.L.U., con representación mayoritaria en la Empresa en todo el territorio nacional.

Artículo 1 bis. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa Claro Sol Facilities, S.L.U. y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en este Convenio Colectivo serán de aplicación en todo el territorio español.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 3. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la Empresa Claro Sol Facilities, S.L.U. y sus trabajadores, dedicados a prestar servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social.

La actividad se concreta con carácter general a efectos enunciativos y no limitativos en la realización de los siguientes servicios:

− Servicios de mensajería y distribución de toda clase de correspondencia y paquetería, así como, servicios de conductores de vehículos.

− Servicios de atención social a la tercera edad, disminuidos físicos y psíquicos.

− La recepción, clasificación, almacenamiento, guarda, custodia, surtido, reposición, retirada, sustitución y movimiento manual o mecánico de toda clase de artículos, paquetes y mercancías, su colocación y etiquetado en expositores, escaparates, góndolas, estanterías o en cualquier otro punto que designe el cliente, así como cuantas actividades y operaciones sean precisas y necesarias a tal fin.

− La descarga de toda clase de artículos, paquetes y mercancías destinados al abastecimiento y reposición, y la retirada y carga de mercancías destinadas a su expedición o devolución.

− El movimiento y colocación de elementos auxiliares como carros de equipaje, carros de compra, palets, etc.

− El seguimiento y control de existencias para garantizar el mantenimiento de los stocks y su reposición.

− Desarrollo e implantación de todo tipo de bases de datos informatizadas y la grabación de datos mediante uso de herramientas y equipos informáticos.

− La limpieza de edificios y locales, oficinas, despachos, zonas deportivas, parques y jardines y lavandería.

− Servicios de atención, información, venta y asistencia telefónica, telemarketing.

− Explotación o gestión total o parcial de instalaciones deportivas y acuáticas, culturales, sociales, de ocio y recreo.

− Explotación o gestión, total o parcial, de centros sociales, como residencias, centro de día y análogos.

− Servicios de desratización, desinfección y desinsectación.

− Servicio de gestión de pagos y cobros.

− Servicios de portería, ordenanza y acomodadores.

− Servicios de restauración de cocina y comedores, así como servicios auxiliares a los mismos.

− Servicios de mantenimiento o instalación en edificios en general e instalaciones industriales, incluidos la realización de trabajos de climatización, instalaciones de refrigeración, instalaciones eléctricas, instalaciones de protección contra incendios, carpintería, albañilería, pintura, fontanería, etc.

− Servicios de asistencia a congresos, convenciones, centros o eventos culturales y/o deportivos, locales de espectáculos, incluso teatros, tales como guardarropa, acomodadores, servicio de ordenanza, ascensoristas, camerinos y taquillas.

− Servicios auxiliares de recepción, gestión de visitas y helpdesk.

− Gestión y atención de requerimientos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación.

− Servicio empleadas del hogar.

− Servicio de movimiento de mercancías en cámaras frigoríficas o de refrigeración y congelación.

− Servicios de jardinería y paisajismo.

− Instalación de pavimentos de pistas y campos deportivos. Servicio de monitores y entrenadores deportivos para colegios e instalaciones deportivas.

− Servicio de acompañamiento en lanzamientos judiciales, descerrajamiento de cerraduras y cambio de las mismas.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

− Todo tipo de gestiones y tramitaciones administrativas para terceros, así como servicios para activos de las entidades financieras, incluido promociones de obra nueva, embargos y adjudicaciones.

− Servicio de azafatas para congresos y eventos, así como, modelos en vivo para escuelas de arte y universidades.

− Servicios de camareras de hoteles y residencias.

− La gestión, administración, planificación y asesoramiento sobre las actividades señaladas anteriormente.

Artículo 4. *Ámbito personal.*

Quedan comprendidos todos los trabajadores que presten sus servicios en Claro Sol Facilities, S.L.U., cualquiera que sea su modalidad de contratación, con las excepciones enumeradas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Ámbito temporal.*

El presente convenio estará en vigor desde el día 1 de enero de 2018 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Artículo 6. *Denuncia y revisión.*

El presente Convenio se considerará prorrogado tácitamente por un año más, y así sucesivamente, si por cualquiera de las partes no se denunciara fehacientemente el mismo con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de su vencimiento o del vencimiento de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio por cualquiera de las partes y constituida la mesa de negociación en el plazo de un mes, permanecerán en vigor tanto el contenido normativo como obligacional del presente convenio hasta tanto en cuanto no se alcance un acuerdo entre las partes que sustituya al presente Convenio Colectivo.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad.*

Siendo lo pactado un todo orgánico indivisible, será considerado el Convenio nulo y sin efecto alguno en el supuesto de que por la jurisdicción competente se dejara sin efecto alguno de sus artículos.

En caso de nulidad, la Comisión Negociadora del Convenio intentará mediante acuerdo subsanar el error o vicio padecido dentro del plazo legal establecido al efecto a contar desde la fecha de la resolución anulatoria. Si los trabajos de la Comisión culminaran con acuerdo válido, dicho acuerdo será introducido en el Convenio a los efectos oportunos.

Artículo 8. *Compensación, absorción y garantía ad personam.*

Las condiciones establecidas en este Convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

En relación con los trabajadores provenientes de Intecons, S.A. que continúen prestando sus servicios para Clarosol Facilities, S.L.U., mantendrán la diferencia entre las condiciones económicas que los trabajadores percibían con anterioridad de conformidad con lo previsto en el acta de fecha 22 de noviembre de 2015, consolidándose las mismas como complemento personal (ad personam), no siendo estas, por tanto, ni compensables ni absorbibles.

Al respecto del párrafo anterior, en el bien entendido de que, si por disposición legal o convencional dejarse de aplicarse el convenio de empresa a favor de cualesquiera otro, atendiendo a la procedencia de éste complemento, el mismo será objeto de compensación

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

y absorción siempre que las condiciones económicas resultantes del nuevo marco fuesen superiores en cómputo anual.

CAPÍTULO II

Organización del Trabajo

Artículo 9. *Dirección y control de la actividad laboral.*

1. La organización del trabajo es facultad exclusiva de la dirección de la Empresa, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.
2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la dirección de la empresa –a título enunciativo, que no limitativo– tendrá las siguientes facultades:

a. Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

b. Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros de trabajo necesarios en cada momento, propias de su grupo profesional.
c. Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
d. Definir los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.
e. Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

Artículo 10. *Poder de dirección.*

El empresario podrá adoptar las medidas que estima más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad.

Artículo 11. *Derechos de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo de acuerdo con su grupo profesional, con las excepciones previstas en el estatuto de los trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad; consideración debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato.

Artículo 12. *Obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadores tienen como deberes básicos el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Artículo 13. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la empresa se efectuará de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

La movilidad funcional para la realización de funciones tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional, solo será posible si existen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de que el empresario encomiende al trabajador funciones superiores a las de su grupo profesional por un periodo superior a 6 meses durante un año u 8 durante 2 años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente.

El empresario deberá comunicar la decisión y las razones por las que procede a la movilidad funcional de uno o varios trabajadores a los representantes de estos.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos que se le encomiende funciones inferiores, en las que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 14. *Movilidad geográfica.*

1. Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrán proceder al traslado, individual o colectivo, de trabajadores, siguiendo para ello los procedimientos previstos en el artículo 40 apartados 1 y 2 del E.T.

El trabajador o trabajadores trasladados tendrán derecho a una compensación por todos los conceptos de:

− Gastos de traslado propio y de los familiares a su cargo que convivan y se desplacen con él/ella.
− Gastos de transporte de mobiliario, ropa y enseres.

2. Igualmente, la empresa podrán desplazar temporalmente a los trabajadores cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas y productivas.

En estos supuestos se estará a lo dispuesto en el artículo 40.4 del E.T.

3. Cuando el traslado a que se hace referencia en este artículo en su apartado 1, se realice dentro del mismo municipio o en otro que diste menos de 50 kilómetros a contar desde el antiguo centro de origen, se entenderá que no existe necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador.

Cuando se den estas circunstancias, el trabajador o trabajadores afectados no tendrán derecho a percibir compensación por gastos a que se hace referencia en el apartado 1 de este artículo, pudiéndose acordar en estos supuestos otras compensaciones por desplazamiento.

4. En el supuesto de que la empresa pretenda trasladar el centro de trabajo a otra localidad y el nuevo centro esté ubicado a una distancia inferior a 50 kilómetros del centro de origen, se entenderá que no existe la necesidad de cambiar la residencia habitual del trabajador o trabajadores afectados, no siendo en este supuesto de aplicación lo dispuesto en el presente artículo.

Artículo 15. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a los trabajadores de los Grupos Profesionales III y IV, la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, dicha ropa, cuando sea de seguridad, deberá estar de acuerdo con la normativa europea, hecho que podrá ser comprobado en todo momento por el comité de seguridad y salud. Su uso será obligatorio, excepto cuando la empresa decida que no es necesaria por las características del servicio, obligándose los trabajadores a mantener las prendas en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa, estará obligado a devolver a la misma las prendas en vigor.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO III

Ingresos y Contratación

Artículo 16. *Período de prueba.*

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el Capítulo IV. A saber:

Grupo I: 6 meses.
Resto de Grupos: 1 mes.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Artículo 17. *Contratación de trabajadores.*

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente convenio colectivo, comprometiéndose la empresa a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

a) Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 20, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

c) El periodo de prueba de los contratos de trabajo formalizados entre la empresa y los trabajadores se regirá conforme a lo previsto en el presente convenio, respetando en todo caso los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

d) El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y normativa concordante.

e) Los contratos que a continuación se relacionan, de forma enunciativa y no limitativa, se ajustarán a las normas legales generales sobre contratación y a las específicas que figuran en el presente Convenio:

A. Contrato de duración indefinida. Es el contrato que se formaliza para la prestación de servicios en la empresa de modo indefinido.

B. Contrato eventual. Es el contrato que se formaliza para la realización de trabajos exigidos por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. En caso de que el contrato se hubiere concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse por una sola vez, mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

C. Contrato de obra o servicio determinado. Es el contrato que se formaliza para la realización de obra o servicio determinado con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, y cuya ejecución aunque limitada en el tiempo, es en principio

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

de duración incierta. Se formalizará por escrito identificando de forma clara los trabajos o tareas objeto del contrato, así como la jornada de trabajo. La duración máxima de estos contratos será de 3 años.

Se admite su celebración para la realización de unos servicios contratados con un tercero por tiempo determinado, extendiéndose su duración por el tiempo que abarca la contrata, con el tope de 3 años anteriormente mencionado. En aquellos casos que se produzca una minoración de los servicios, por modificación o resolución parcial del contrato mercantil con el cliente, se producirá automáticamente la extinción de los contratos de trabajo afectados por la reducción de servicios producida.

Asimismo, cuando dicha modificación o resolución parcial afecte al tiempo de trabajo, la empresa adecuará los contratados a las necesidades del servicio.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los trabajos o las campañas específicas, dentro de la actividad y tareas ligadas a contrato mercantil, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios de terceros, y aquellas otras tareas o servicios que presenten perfiles propios y concretos del resto de la actividad.

También se identifica como trabajo con sustantividad propia a los mismos efectos del párrafo primero del apartado anterior, la apertura o puesta en funcionamiento de nuevos locales de trabajo.

D. Contrato de formación y aprendizaje. El contrato de formación sólo se podrá celebrar con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 años, y sin límite máximo de edad cuando se trate de contratados de conformidad con lo establecido en el artículo 11.2.a) y siempre y cuando se cumplan con los requisitos respecto de la tasa de desempleo en España previstos en el párrafo primero de la disposición transitoria 2.ª del Estatuto de los Trabajadores con respecto del límite máximo de edad para este tipo de contrato.

La duración máxima de estos contratos será de 3 años.

En cuanto a los tiempos de formación y trabajo efectivo que deben realizar los trabajadores contratados bajo esta modalidad estarán a lo dispuesto en los apartados d) y f) del artículo 11.2 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Estos trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, trabajos nocturnos, ni trabajo a turnos.

La retribución del trabajador contratado para la formación y el aprendizaje se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo, para ello se tendrá en cuenta el salario que perciba un trabajador a tiempo completo que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo.

E. Contrato en prácticas. La retribución para este tipo de contrato será de un 60% y 75% durante el primer y segundo año sobre el salario fijado en las tablas salariales de este convenio para un trabajador o trabajadora que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso, aplicados los referidos porcentajes, este podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

F. Contrato de interinidad. Es el que se formaliza para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo. Igualmente podrá utilizarse este tipo contractual para sustituir al personal que haya causado baja por situaciones relacionadas con la maternidad, el embarazo, incapacidad temporal, excedencias, permisos, descansos, libranzas y vacaciones.

Se identificará en el contrato al trabajador sustituido y la causa de la sustitución.

G. Contrato a tiempo parcial. Se estará en lo dispuesto en el artículo 12 del E.T., con las siguientes especificaciones:

1. Será contrato a tiempo parcial (c.t.p.) aquel en el que se acuerde la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

2. En ningún caso la fijación de una jornada ordinaria de trabajo a tiempo parcial y la suma del total de las horas complementarias pactadas entre empresa y trabajador más las horas extraordinarias que se realicen y no sean compensadas en descanso podrá ser igual o superior al límite máximo de jornada anual de trabajo efectivo, de conformidad con el artículo 20 de este convenio colectivo.

H. Contrato de trabajo a distancia. Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este.

Este contrato de trabajo se formalizará por escrito.

Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que presten sus servicios en alguno de los centros de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral de manera presencial.

El empresario vendrá obligado a asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional continua e igualmente deberá informar a los trabajadores a distancia de los puestos de trabajo vacantes a fin de posibilitar la movilidad y promoción interna del trabajador.

Los trabajadores contratados bajo esta modalidad contractual deberán estar adscritos a un centro concreto de la empresa al objeto de que puedan ejercer los derechos de representación colectiva que el Estatuto de los Trabajadores les confiere.

Artículo 18. *Preaviso de extinción de contrato.*

a) El empresario se obliga a preavisar por escrito al trabajador la finalización de su contrato de duración determinada, y en su caso la prórroga del mismo, excepción hecha de los contratos de interinidad, con 15 días de antelación en los contratos de duración superior a un año.

El incumplimiento del plazo de preaviso dará derecho al trabajador a exigir una indemnización equivalente a un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

b) El personal que desee causar baja en la empresa deberá comunicarlo por escrito, con una antelación mínima de:

- Grupos I y II: 2 meses.
- Resto de Grupos: 15 días.

El incumplimiento de la notificación escrita y de los plazos de preaviso establecidos dará derecho al empresario a descontar de la liquidación del trabajador un día de salario por cada día de preaviso incumplido.

CAPÍTULO IV

Clasificación Profesional

Artículo 19. *Clasificación Profesional: Grupos profesionales.*

A. Principios Generales.

1. Se entiende por Sistema de Clasificación Profesional la ordenación jurídica por la que, con base técnica y organizativa, se contempla la inclusión de los trabajadores en un marco general que establece los distintos cometidos laborales.

2. A estos efectos, se entiende por Grupo Profesional el que agrupa las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo diversas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a cada trabajador.

3. El Sistema de Clasificación Profesional será la base sobre la que se regulará la forma de llevar a cabo la movilidad funcional y sus distintos supuestos.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

B. Aspectos básicos de clasificación.

1. El presente Sistema de Clasificación Profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del E.T. fija para la existencia del Grupo Profesional: aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo tanto distintas funciones como especialidades profesionales.

2. La clasificación profesional se realiza en Áreas de Actividad y Grupos Profesionales por interpretación y aplicación de factores generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Los trabajadores en función del puesto de trabajo que desarrollan serán adscritos a una determinada Área de Actividad y a un Grupo Profesional de los establecidos en el presente Capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

Así, la posesión por parte de un trabajador de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo. En cualquier caso, dichos mayores conocimientos por parte de trabajador, le serán válidos y la Empresa deberá tenerlos en cuenta en las futuras promociones que se planteen.

3. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 del presente convenio colectivo, la movilidad funcional dentro del Grupo Profesional estará solo limitada por la titulación necesaria y por la pertenencia al Grupo Profesional.

Si el trabajador afectado por la movilidad funcional aun ostentando la titulación adecuada, no reúna los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios, deberá recibir de la empresa, la formación adecuada para ello.

4. Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado Grupo Profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del ET, son los que se definen a continuación. La asignación de cada trabajador al grupo profesional correspondiente será el resultado de la conjunta ponderación de los factores que a continuación se desarrollan:

a) Formación.

Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo. Este factor se integra por:

Titulación. Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

Especialización. Considera la exigencia de conocimientos especializados o complementarios a la formación inicial básica.

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 grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

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 enumerados en la tarea o puesto encomendado.

C. Áreas de actividad.

Entendemos por Áreas de Actividad a las agrupaciones organizativas existentes, teniendo en cuenta tanto el contenido de los puestos que las componen como los objetivos esenciales que las definen. Delimitan, asimismo, la trayectoria natural de una carrera profesional, y son las siguientes:

a) Área Administración/Financiera.
b) Área de Producción/Servicios.

D. Grupos Profesionales.

Grupo Profesional I. Dirección.

Pertenecen a este grupo los trabajadores cuyas funciones consisten en la realización de actividades complejas, con objetivos definidos y alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. La función primordial es la de mando, que ejerce de modo directo, ya sea personalmente o por delegación, para la consecución de los objetivos mercantiles de rendimientos, calidad, mantenimiento de la disciplina y el normal desarrollo de la actividad.

Grupo Profesional II. Mandos y técnicos. Administración.

Mandos y Técnicos: Pertenecen a este grupo los trabajadores cuyas funciones consisten en supervisar la ejecución de varias tareas heterogéneas, con la responsabilidad de coordinar el trabajo de un conjunto de colaboradores.

El personal encuadrado en este grupo profesional coordinará con los responsables de la entidad contratante del servicio todo lo relacionado con el mismo. Además, tendrá la responsabilidad directa sobre la ejecución del trabajo, y sobre la disciplina y seguridad del personal a su cargo.

Administración: Son los trabajadores cuyas funciones consisten en todas las tareas propias de oficina, teniendo responsabilidad directa sobre su trabajo y resultados obtenidos para el cumplimiento de los objetivos fijados.

Grupo Profesional III. Especialistas.

Pertenecen a este grupo los trabajadores cuyas funciones consisten en la realización de tareas que se ejecutan siguiendo un método de trabajo establecido, preciso y concreto, estando su responsabilidad limitada a los resultados de su propio trabajo, que se realiza con un alto grado de supervisión directa y sistemática por parte de un superior, pudiendo utilizar herramientas o medios informáticos y/o mecánicos de fácil manejo como apiladoras, transpalets, carros y similares.

Grupo Profesional IV. Auxiliares.

Estarán incluidos en este grupo profesional aquellos trabajadores que realicen tareas sencillas que suelen requerir esfuerzo físico, en procesos poco o nada automatizados, que siguen un método de trabajo establecido, preciso y concreto.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

Su responsabilidad es muy limitada, con un alto grado de supervisión directa y sistemática, sus trabajos requieren cierta iniciativa y se ejecutan según instrucciones establecidas, pudiendo utilizar herramientas o medios informáticos y/o mecánicos de fácil manejo como transpalets, carros y similares.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo. Vacaciones

Artículo 20. *Jornada de trabajo.*

1. La jornada máxima anual se establece en 1.826 horas de trabajo efectivo, no pudiendo exceder de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo.

2. En atención a las especiales circunstancias del servicio a realizar la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos, los cuales se podrán acumular en periodos de hasta catorce días, posteriores a la alteración del descanso planificado.

Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas; y su final, entendiéndose por tal, el instante en que el trabajador deja sus labores a pie de puesto de trabajo, no considerándose como tiempo de trabajo efectivo el tiempo de cambio de ropa de trabajo o de aseo dentro de la jornada laboral ni los tiempos de descanso a que se refiere el artículo 34.4 del E.T.

La jornada máxima, para aquellos trabajadores que tuvieran una jornada de trabajo efectivo inferior a la pactada, será la que vengan disfrutando, y la mantendrán a título personal.

3. Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas, o productivas que requieran mayor presencia de los trabajadores en el puesto de trabajo, la empresa podrá establecer, de conformidad con el artículo 34.3 del Estatuto de los Trabajadores, la superación del tope máximo de 9 horas, respetando los descansos mínimos contemplados en la ley.

4. Con el fin de adecuar la capacidad productiva de la empresa a la carga de trabajo existente en cada momento, se establece la flexibilidad de 180 horas por trabajador al año, de tal forma que la empresa podrá, alegando razones de carácter técnico, organizativo y / o productivo, disponer de hasta 180 horas al año de la jornada máxima establecida en el presente convenio, pudiendo variar la distribución de la jornada inicialmente establecida.

5. De conformidad a lo dispuesto en el presente artículo la jornada podrá distribuirse regular o irregularmente, respecto a horas / día; días / semana; semanas / mes o meses/año.

6. Calendario Laboral. En los centros de trabajo estará expuesto para conocimiento de todos los trabajadores antes del 31 de marzo de cada año el calendario laboral con los días festivos nacionales y locales.

Artículo 21. *Horas extraordinarias.*

1. Serán consideradas horas extraordinarias las que excedan de la jornada pactada, que no podrán exceder en ningún caso del límite establecido en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos se considerarán como horas extraordinarias las que excedan de 40 horas a la semana. No obstante lo anterior, cuando dichas horas fueran compensadas por descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, éstas no se computarán a los efectos previstos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Las horas extraordinarias que serán voluntarias se compensarán preferentemente en descanso, siempre y cuando no perturbe el normal proceso productivo de la empresa, no computando éstas a efectos de número máximo de 80 horas anuales. Esta compensación en descanso se efectuará hora por hora. El tiempo que exceda de la

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

jornada ordinaria habitual se irá acumulando hasta completar una jornada diaria habitual, que se compensara con un día de descanso a disfrutar dentro de las cuatro semanas siguientes.

Cuando las horas extraordinarias sean retribuidas, según acuerdo entre la empresa y el trabajador, su importe queda fijado en el valor equivalente de la hora ordinaria, incrementado en un 30 %.

A todos los efectos, el salario hora ordinario será el resultante de multiplicar el Salario Base mensual por doce y dividido por 1.826 horas.

Artículo 22. *Vacaciones.*

1. Todos los trabajadores afectados por el presente convenio devengarán, por cada año natural de servicio, del 1 de enero al 31 de diciembre, un período de vacaciones retribuido conforme se establece en este convenio, cuya duración será de 30 días naturales. Si el trabajador disfrutara las vacaciones antes de dicha fecha y causara baja, se le descontará en la liquidación los días que de más haya disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

2. Las vacaciones se disfrutarán, a lo largo de todo año natural de devengo, pudiendo fraccionarse su disfrute en un máximo de dos períodos. En caso de desacuerdo, la fecha de disfrute del primer período que estará comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre será elegido por el trabajador y la del segundo período será elegido por la empresa. No obstante lo anterior, la empresa podrá excluir del calendario de vacaciones aquellas fechas que coincidan con las de mayor actividad productiva, así como fijar el número de trabajadores que puedan simultanear su disfrute, cuando formen parte de un mismo equipo de trabajo, para garantizar el normal desarrollo de la prestación del servicio, exceptuando aquellos supuestos en los que el trabajador preste servicios en un centro de trabajo que disminuya considerablemente su actividad normal o bien cierre sus instalaciones en la temporada estival o épocas no lectivas (tratándose de colegios universidades y similares), en cuyo caso, el período vacacional deberá coincidir con el del centro de trabajo.

3. Los turnos de vacaciones serán establecidos por la dirección de la empresa dando cuenta de los mismos al comité de empresa o delegados de personal con carácter previo a su publicación.

Los turnos anuales de vacaciones deberán conocerse con una antelación no inferior a dos meses de la fecha de disfrute.

CAPÍTULO VI

Estructura salarial

Artículo 23. *Estructura salarial.*

1. El régimen retributivo pactado en el presente convenio queda estructurado en la siguiente forma:

A. Salario base grupo.
B. Complementos salariales.
C. Percepciones extrasalariales: indemnizaciones y suplidos.

Los importes de los conceptos salariales y extrasalariales que figuran en este convenio son, en todo caso, cantidades brutas.

A. Salario base de grupo. Se entenderá por salario base de grupo, la retribución correspondiente a cada uno de los grupos profesionales en actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este convenio. El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactado.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

En este convenio la cuantía del salario base de grupo es la establecida en las tablas salariales contenidas en el anexo I del presente Convenio.

Salario Hora. Se entenderá por salario hora el cociente que resulte de dividir el salario en cómputo anual que figura en las tablas salariales del convenio, entre la jornada anual de trabajo efectivo pactada en el presente convenio.

B. Complementos salariales. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

- Complementos personales: complemento ad personam.
- Complementos de puestos de trabajo:

• Plus nocturnidad.
• Plus voluntario.

- Complemento de cantidad o calidad de trabajo: horas extraordinarias.
- Complementos de vencimiento periódico superior al mes: paga extraordinaria de navidad y paga extraordinaria de verano.

C. Percepciones extrasalariales: Indemnizaciones o suplidos.

Tendrán carácter extrasalarial las percepciones, cualesquiera que sea su forma, que no respondan a una retribución unida directamente, mediante vínculo causal, con el trabajo prestado. Poseen esta naturaleza, entre otros conceptos, las compensaciones por gastos de transporte (plus transporte) dietas y kilometraje.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán todos los conceptos salariales y extrasalariales que les correspondan en proporción a la jornada pactada, excepción hecha de las dietas que se percibirán por su importe completo cuando se devenguen.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente o libreta de ahorro, dentro de los cinco días siguientes al mes natural de devengo.

En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

Artículo 24. *Complementos personales: Antigüedad y Complemento ad personam.*

1. Antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo, no se devengará otra cantidad por este concepto.

Así, todos los trabajadores afectados por el presente convenio, tienen derecho a percibir en concepto de antigüedad, la cantidad que tuviesen consolidada al momento de la firma del convenio, manteniendo su montante, que pasará a englobar el complemento ad personam.

La presente regulación del complemento de antigüedad, no impedirá que todos los trabajadores que, en plantilla a la firma del convenio colectivo, se hallen perfeccionando un nuevo tramo de antigüedad, lo continúen hasta su perfección, pasando al complemento ad personam una vez perfeccionado dicho tramo, de conformidad con lo estipulado anteriormente.

2. Complemento ad personam.

Se integrarán dentro del presente complemento personal las cantidades que viniesen percibiendo los trabajadores tanto por el concepto de antigüedad, así como por cualquier otro complemento o plus (salarial o extrasalarial) que viniesen percibiendo los trabajadores y que no estuviese contemplado dentro de la estructura salarial prevista en el presente Convenio Colectivo. Las cantidades abonadas en este concepto no son compensables ni absorbibles.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 25. *Complementos de puesto de trabajo.*

1. Plus de nocturnidad: Salvo que el trabajo convenido sea nocturno por propia naturaleza o se acuerde su compensación por descanso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 36.2 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores que presten sus servicios en jornada nocturna tendrán derecho a percibir un plus nocturnidad de 0,53 euros brutos por hora efectiva de trabajo.

Este plus será igual para todo el personal de la empresa.

Se considera trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y la seis de la mañana.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 36.1 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y diurno, se abonará el plus de nocturnidad únicamente en las horas trabajadas en el período nocturno.

2. Plus voluntario: El referido plus lo percibirán exclusivamente aquellos trabajadores que en la actualidad lo vienen percibiendo, así como aquellos otros trabajadores que en el futuro se les pueda establecer.

Artículo 26. *Complementos de cantidad o calidad de trabajo: horas extraordinarias.*

En materia de horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 21 del presente convenio.

Artículo 27. *Complementos de vencimiento periódico superior al mes.*

Pagas extraordinarias.

Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre, paga extra de verano y paga extra de navidad.

El importe de cada una de estas gratificaciones extraordinarias será de una mensualidad del salario base de grupo. Aquellos trabajadores que viniesen percibiendo por este concepto cantidades superiores a las previstas en este Convenio Colectivo, éstas, se integrarán en el complemento ad personam.

La paga extra de verano se devengará por sextas partes, esto es, desde el 1 de enero hasta el 30 de junio siguiente.

La paga extra de navidad se devengará por sextas partes desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre.

Artículo 28. *Percepciones extrasalariales: Indemnizaciones y suplidos.*

Plus extrasalarial de transporte: Se establece este plus extrasalarial cuyo objeto es mitigar los gastos que ocasionan al trabajador sus desplazamientos dentro de la localidad, así como desde su domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

Dicho plus se abonará en 11 mensualidades en la cuantía prevista en el Anexo I, las tablas salariales, para jornada completa. Este plus no se abonará en vacaciones.

Si el trabajador lo solicitara dicho plus podrá distribuirse entre 12 mensualidades del año.

El importe de este plus se cobrará proporcionalmente a la jornada realizada.

Artículo 29. *Revisión Salarial.*

Para el año 2018 se acuerda una subida del 4% con respecto de las tablas del año anterior. Los conceptos retributivos serán los que figuran en el Anexo I.

Para el año 2019 y 2020, los salarios que figuran en el Anexo I se actualizarán con efectos del 1 de enero en función de los siguientes criterios:

A) Si el incremento del PIB (producto interior bruto) del año inmediatamente anterior, es inferior al 1%, el aumento salarial no excederá el 0.6%.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

B) Si el incremento del PIB (producto interior bruto) del año inmediatamente anterior, es superior al 1% e inferior al 2% el aumento salarial no excederá el 1%.

C) Si el incremento del PIB (producto interior bruto) del año inmediatamente anterior, alcanza o supera el 2%, el aumento salarial no excederá el 1,5%.

A tal efecto, la Comisión Mixta confeccionará las nuevas tablas dentro del mes de enero de cada año.

CAPÍTULO VII

Conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad, y otros beneficios sociales

Artículo 30. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo por los motivos y el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o unión de hecho debidamente registrada en la oficina de la comunidad autónoma.

b) Dos días naturales por nacimiento de hijo, fallecimiento, accidente, o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

A los efectos anteriormente indicados se entenderá por desplazamiento el traslado a una población que se encuentre a una distancia superior a 200 Km del lugar de residencia habitual.

c) Un día por traslado de su domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.

f) 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.

En los supuestos previstos en los apartados c), y d), el trabajador deberá solicitar el disfrute de dichos días con 72 horas de antelación.

En todos los supuestos previstos en este artículo el trabajador tendrá derecho a percibir el mismo salario que le correspondería al realizar su jornada normal.

Artículo 31. *Maternidad.*

a) Suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento.–En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. Igualmente en el supuesto de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida.

Estos beneficios podrán ser disfrutados por el padre o la madre en la forma prevista en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Las trabajadoras de baja por maternidad podrán unir el citado periodo a las vacaciones.–Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 apartados 4, 5 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

c) Lactancia.– El permiso se regulará según lo establecido en el artículo 37.4 del E.T.

Los/as trabajadores/as podrán optar por acumular el disfrute de este derecho de reducción de jornada por lactancia, en 15 días naturales, uniéndolo al periodo de baja por maternidad.

d) Nacimientos prematuros.– En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

e) Las trabajadoras tienen derecho al tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 32. *Suspensión del contrato por paternidad.*

El permiso de paternidad será el establecido en la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, a salvo las posibles modificaciones legales que pudieran llevarse a cabo durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Artículo 33. *Guarda legal.*

Quién por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

En desarrollo de lo establecido en el artículo 37.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores y en la Ley 39/99, de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, se entiende por jornada ordinaria de cada trabajador aquellos días de la semana y, dentro de ellos, los momentos del día, en los que el trabajador tiene planificada la obligación de trabajar.

Artículo 34. *Excedencia por cuidado de hijo y familiares.*

a) Excedencia por cuidado de hijos. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año, a partir del inicio de cada situación de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, y hasta el periodo de tres años citado, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Si dos trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

En lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto con carácter general en la legislación laboral vigente.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

b) Excedencia por cuidado de familiares. 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 o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 35. *Principios generales para la igualdad de oportunidades.*

Las partes firmantes de este convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Se pondrá especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: El acceso al empleo, promoción profesional, la formación, estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

Asimismo, la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores manifiestan su compromiso por crear entornos laborales positivos, prevenir comportamientos de acoso y perseguir y solucionar aquellos casos que se produzcan en el ámbito laboral, sancionándose como faltas muy graves, revistiendo especial gravedad si esta conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica.

Artículo 36. *Trabajadoras víctimas de violencia de género.*

Se entiende por trabajadora víctima de la violencia de género la expresamente declarada como tal por aplicación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este período, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. El período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario en los términos en los mismos términos establecidos para la reducción de jornada por guarda legal en el Estatuto de los Trabajadores y en el presente convenio o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO VIII

Prevención de Riesgos Laborales

Artículo 37. *Seguridad y salud.*

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo, que tengan por fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Artículo 38. *Obligaciones de la empresa.*

El empresario, conforme a lo dispuesto legalmente, deberá adoptar las siguientes medidas en orden al cumplimiento de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales:

a) Realizar la evaluación inicial de los riesgos para la seguridad, la salud de los trabajadores, la elección de los equipos de trabajo, las sustancias a utilizar y el acondicionamiento de los lugares de trabajo.
b) Realizar investigación cuando se haya producido un daño para la salud de los trabajadores o cuando, con ocasión de la vigilancia de la salud, aparezcan indicios de que las medidas de prevención resultan insuficientes, a fin de detectar las causas de estos hechos.
c) Proporcionar a los trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.
d) Informar directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y en particular lo dispuesto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 y artículo 10 de la Ley 39/1999.
e) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Artículo 39. *Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborables.*

Los trabajadores vendrán obligados en el desempeño de su actividad laboral a:

a) Velar por su seguridad y salud mediante el cumplimiento de las medidas de protección establecidas, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario.
b) Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad; así como los medios y equipos de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
c) No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.
d) Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores designados para realizar actividades de protección y de prevención o, en su caso, al servicio de prevención, acerca de cualquier situación que, a su juicio, entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud de los trabajadores.
e) Asistir a los cursos que organicen la empresa en materia de prevención.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

f) Utilizar los equipos de protección individual que la empresa le proporcione y cuidar de su mantenimiento y conservación.

Artículo 40. *Delegados de prevención y comités de seguridad y salud.*

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el artículo 36 de la Ley 31/95.

Será de aplicación a los delegados de prevención lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Prevención 31/95, en su condición de representantes de los trabajadores. La representación legal de los trabajadores podrá ceder todo o parte de sus horas sindicales para su utilización por los delegados de prevención en el desarrollo de su actividad como tales.

No obstante lo anterior, será considerado en todo caso como tiempo de trabajo efectivo, sin imputación al citado crédito horario, el correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud y a cualquiera otras convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos, así como el destinado a las visitas previstas en el artículo 36.2.a) y c) de LPRL.

Comité de Seguridad y Salud.–En los centros que cuenten con cincuenta o más trabajadores se constituirá un comité de seguridad y salud, que estará formado, tal y como se prevé en el artículo 38 de la LPRL, por los delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los delegados de prevención de la otra.

El empresario, a fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la LPRL, adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con los apartados previstos en su artículo 18 apartado 1 y siguientes.

Artículo 41. *Vigilancia de la Salud.*

La vigilancia de la salud se constituye como objetivo básico y prioritario, asumiendo la empresa la obligación de eliminar o reducir los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias, tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Tecnología y organización del trabajo. Los delegados de prevención y los miembros del comité de seguridad y salud deberán ser informados de todas aquellas decisiones relativas a la tecnología y organización del trabajo que tengan repercusión sobre la salud física y mental del trabajador.

Protección a la maternidad. El empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a los riesgos determinados en la evaluación que se refiere en el artículo 16 de la Ley 31/95, que puedan afectar a la salud de las trabajadoras o del feto, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, en los términos previstos en el artículo 26 de la mencionada Ley.

Reconocimientos médicos. Los reconocimientos que se efectúen deberán ser específicos al trabajo que se realice en cada centro. Estos reconocimientos tendrán la periodicidad que determinen en cada caso los facultativos médicos.

CAPÍTULO IX

Derechos Sindicales

Artículo 42. *Derechos sindicales.*

Se respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

Artículo 43. *Garantías.*

Los delegados o miembros de los comités de empresa gozarán de las garantías que les reconocen el Estatuto de los Trabajadores y la Ley orgánica de libertad sindical.

Artículo 44. *Medios a disposición de los representantes de los trabajadores.*

1. Tablón de anuncios. La empresa pondrá a disposición de los representantes legales de los trabajadores, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo, que permita a aquellos exponer en lugar idóneo, propaganda y comunicados de tipo sindical y laboral. Fuera de dichos tablones queda prohibida la fijación de los citados comunicados y propaganda.
2. Local. La empresa facilitará a los representantes de los trabajadores un local adecuado, con los medios y enseres necesarios, para el desarrollo de sus actividades, siempre que las características del centro de trabajo lo permitan.

Artículo 45. *Crédito horario.*

Los miembros del Comité de empresa dispondrán del crédito horario previsto por el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización de estas horas requerirá la previa comunicación a la empresa con 24 horas de antelación, salvo en casos de extrema urgencia en los que se comunicará a la mayor brevedad posible.

Artículo 46. *Derechos de información.*

En cuanto a derechos y garantías de los delegados de personal y miembros del comité de empresa se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral aplicable, y en especial, los artículos 8, 64, 65 y 68 del Estatuto de los Trabajadores.

Los representantes legales de los trabajadores observarán sigilo profesional en todo lo referente a la información recibida de la empresa, aun después de cesar en sus funciones de representación. Dicho sigilo profesional se observará, de forma especial, en todas aquellas materias sobre las que la empresa señale expresamente el carácter reservado o confidencial. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a los representantes legales de los trabajadores podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella y para distintos fines de los que motivaron su entrega.

Artículo 47. *Descuento de la cuota sindical.*

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que la empresa podrá descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe ser transferida dicha cantidad.

La empresa efectuará el citado descuento, salvo indicación en contrario por escrito, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO X

Régimen Disciplinario

Artículo 48. *Régimen disciplinario.*

I. Los trabajadores podrán ser sancionados por la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los apartados siguientes.

II. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, reincidencia y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

III. La enumeración de las faltas que a continuación se señalan se hace sin una pretensión exhaustiva, por lo que podrán ser sancionadas por la empresa cualquier infracción de la normativa laboral vigente o incumplimiento contractual, aún en el caso de no estar tipificadas en el presente convenio.

A) Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad injustificadas en la asistencia al trabajo durante tres días, dentro de un periodo de treinta, o, cuando exceda de quince minutos en un mes.
2. Ausencia al puesto de trabajo durante un día, dentro de un periodo de treinta días, sin causa justificada.
3. Ausencia al trabajo aún justificada, si no se notifica por cualquier medio con carácter previo cuando la causa sea conocida con la antelación suficiente.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del abandono, se originase perjuicio grave a la empresa, o fuese causa de accidente a sus compañeros de trabajo, esta falta podrá ser considerada como grave o muy grave, según los casos.
5. Falta de aseo y limpieza personal cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
6. Descuidos, negligencias o uso incorrecto, en la conservación del material.
7. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido previamente facilitados por la empresa con instrucciones de utilización.

B) Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. Más de tres faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, en un periodo de treinta días o la suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo, o el abandono del mismo, cuando exceda de treinta minutos en un mes.
2. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo, o de las personas en quien este delegue. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la Empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.
3. La utilización de teléfonos móviles en el trabajo sin la debida autorización.
4. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
5. Ausencia al puesto de trabajo durante dos días, dentro de un periodo de treinta días, sin causa justificada.
6. La utilización para asuntos particulares de los medios informáticos o telemáticos puestos a disposición del trabajador para la ejecución de su trabajo. En el caso de que la utilización fuera abusiva la falta se calificará como muy grave.
7. Abandonar el puesto de trabajo, dejando las mercancías sin colocar aún cuando haya finalizado el horario de trabajo, si puede poner en riesgo la seguridad de los compañeros o causar desperfectos en la mercancía.
8. La ingestión de comidas o bebidas y/o fumar durante el tiempo de trabajo, fuera de los períodos de descanso, en su caso, y de los lugares habilitados para ello, si los hubiere.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

9. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando haya existido comunicación escrita.

C) Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. El fraude, aceptación de recompensas o favores de cualquier índole de terceros con motivo o con ocasión de la vinculación con la empresa del trabajador.
2. La deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendada.
3. La apropiación indebida, el hurto o robo, tanto a la empresa como a los clientes de ésta y a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o del centro de trabajo habitual.
4. Las irregularidades en el seguimiento de los procedimientos establecidos por la empresa que puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas.
5. La simulación de enfermedad o accidente.
6. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales para verificar la presencia del trabajador en la empresa.
7. Inutilizar, hacer desaparecer, consumir, o causar desperfectos en productos, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, mercancías documentos de la empresa, cuando se aprecie dolo y/o negligencia.
8. La vulneración de las normas de seguridad, incluida la no utilización de los EPI.
9. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa o revelar a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada, utilizando para ello cualquier tipo de medio incluido el informático.
10. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los superiores, personal de la empresa cliente, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
11. La embriaguez y drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, cuando esto fuese habitual y repercutiera negativamente en el trabajo.
12. Disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal de su trabajo siempre que no esté motivada por derecho alguno reconocido por las leyes.
13. Transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
14. Más de diez faltas injustificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, en un periodo de tres meses o de veinte durante seis meses, siempre que estas sumen más de sesenta minutos en dichos periodos.
15. Ausencia al puesto de trabajo durante tres días, dentro de un periodo de treinta días, sin causa justificada.
16. Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral de conformidad con lo establecido en los protocolos implantados en la empresa. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.
Se acompaña como Anexo I al citado Convenio Colectivo los citados protocolos.
17. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.

Artículo 49. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la dirección de la empresa la facultad de imponer las sanciones en los términos contenidos en el presente convenio. Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso atendiendo a la gravedad de las faltas cometidas serán las siguientes:

Por faltas leves:

– Amonestación por escrito.
– Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a quince días.

Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días.
– Rescisión del contrato por despido disciplinario.

Para la imposición de las sanciones se seguirán los trámites previstos en la legislación general.

En el caso de sanciones a los Representantes Legales de los Trabajadores, se procederá a la apertura de expediente contradictorio de conformidad con lo establecido en la normativa legal vigente.

Artículo 50. *Prescripción.*

Las faltas enunciadas en el presente convenio colectivo prescribirán:

- Las leves a los diez días.
- Las graves a los veinte días.
- Las muy graves a los sesenta días.

Los días de prescripción se computaran a partir del momento en que la empresa, a través de un responsable con capacidad para sancionar, tenga conocimiento de que se ha cometido la falta y en todo caso, transcurridos seis meses desde su comisión.

CAPÍTULO XI

Formación Profesional

Artículo 51. *Principios generales.*

De conformidad con lo establecido por el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y al objeto de facilitar la formación del personal que presta sus servicios en la empresa, los trabajadores tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente y la de cursos de perfeccionamiento profesional organizados por la propia empresa.

Artículo 52. *Objetivos.*

La formación profesional buscará atender, entre otros, los siguientes objetivos:

A. La adaptación al puesto de trabajo y a sus modificaciones.
B. La especialización dentro del propio trabajo.
C. La reconversión profesional.
D. La ampliación de los conocimientos de los trabajadores, aplicables a las actividades de la empresa.

Artículo 53. *Derechos de los Trabajadores.*

En materia de formación, los trabajadores de Claro Sol Facilities, S.L.U. tendrán los derechos recogidos y reconocidos en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 54. *Información.*

La empresa informará con carácter previo a los representantes legales de los trabajadores sobre su plan anual de formación, quienes podrán emitir informes sobre el mismo que en ningún caso tendrán carácter vinculante.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

CAPÍTULO XII

Comisión Mixta

Artículo 55. *Comisión Mixta. Composición y Funcionamiento.*

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan establecer una Comisión Mixta de carácter paritario, como órgano de interpretación, conciliación y vigencia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.

La citada Comisión Mixta se constituirá en el plazo de 30 días desde la firma del Convenio Colectivo.

La Comisión Mixta entenderá, con carácter previo al tratamiento y solución de cuantas cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Igualmente, intervendrá para solventar las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio y en concreto en aquellas materias contempladas en el artículo 82.3 del E.T. El plazo para resolver las posibles discrepancias será de siete días desde que la discrepancia fuera planteada a la Comisión Mixta.

De no alcanzarse acuerdo en el referido plazo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de solución extrajudicial previstos en la Disposición Adicional Primera de este Convenio o al sistema contemplado a estos efectos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando el citado organismo de solución extrajudicial no resuelva el conflicto planteado.

Disposición adicional primera. *Solución Autónoma de Conflictos Laborales.*

Ambas partes acuerdan adherirse a los sistemas de solución de conflictos previstos en el V Acuerdo publicado en el «Boletín Oficial del Estado» el 23 de febrero de 2012.

Disposición adicional segunda. *Derecho Supletorio.*

En lo no regulado por el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en las normas generales y pertinentes aplicación.

Disposición adicional tercera. *Derecho Supletorio.*

Se mantienen inalterados los acuerdos alcanzados a nivel de empresa con la representación legal de los trabajadores que no contradigan lo dispuesto en el presente convenio colectivo.

ANEXO I

Tabla salarial para el año 2018

(Efectos 01.01.2018)

4,00%

GRUPOS PROFESIONALES	SALARIO BASE MES	PLUS TRANSPORTE MES	PAGAS EXTRAS SEMESTRALES	SALARIO ANUAL
Grupo I	771,06 €	27,54 €	771,06 €	11.097,73 €
Grupo II	732,72 €	27,54 €	732,72 €	10.561,06 €
Grupo III	714,44 €	27,54 €	714,44 €	10.305,06 €
Grupo IV	714,44 €	27,54 €	714,44 €	10.305,06 €

Plus de Nocturnidad: 0,550 €

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

ANEXO II

Protocolo para la prevención del acoso laboral

Protocolo de actuacion ante la violencia laboral: agresiones, acoso, mobbing, … en Claro Sol Facilities, S.L.U.

Índice.

1. Objeto.
2. Alcance.
3. Documentos de referencia.
4. Responsabilidades.
5. Definiciones.
6. Clasificación de las conductas de acoso laboral.

6.1 Clasificación de conductas de acoso.

7. Vías de resolución de conflictos.

7.1 Resolución interna a través de un acuerdo.

7.1.1 Características de la mediación.
7.1.2 Funciones del mediador.
7.1.3 Fases del proceso mediador.

7.2 Resolución interna a través de una denuncia.

7.2.1 Procedimiento: realización del informe.
7.2.2 Conclusiones del informe.

8. Otras conductas violentas: Atracos, asaltos durante la jornada de trabajo.
9. Formatos y registros.

1. Objeto.

El objeto de este procedimiento es establecer una serie de medidas para definir, prevenir, denunciar y erradicar, todas aquellas conductas que supongan acoso laboral en el ámbito de Claro Sol Facilities, S.L.U.

Además, como objetivos parciales/secundarios de este procedimiento deberemos destacar los siguientes:

Declaración clara y concisa de las conductas que serán consideradas como acoso laboral.

Fomentar una cultura preventiva en todos los estamentos de la organización.

Promover/implantar la formación adecuada en la resolución de conflictos.

2. Alcance.

Este procedimiento será de aplicación a los trabajadores de Claro Sol Facilities, S.L.U. y a aquellas empresas subcontratadas/clientes que puedan, cuyos trabajadores puedan interrelacionar con los trabajadores de Claro Sol Facilities, S.L.U.

Dicho de otro modo: Será de aplicación en todos los centros de trabajo pertenecientes a sus clientes en los que prestan servicio los trabajadores de Claro Sol Facilities, S.L.U., así como sus centros de trabajo.

Exclusiones:

No tendrán la consideración de acoso laboral aquellas conductas que impliquen un conflicto personal de carácter pasajero en un momento concreto, acaecido en el marco de las relaciones humanas que afecta al ámbito laboral, se da en su entorno, influye en la

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

organización y en la relación laboral, pero su finalidad no es la destrucción o el deterioro de las partes implicadas en el suceso (ver punto 5 de este PEPRL).

En estos supuestos los órganos/departamentos competentes, deberán asumir el esclarecimiento y resolución de estas conductas, a los efectos de evitar que estos hechos o conflictos puntuales se conviertan en habituales y desemboquen en conductas de acoso laboral.

3. Documentos de referencia.

– Plan de PRL.
– Formación y Capacitación de Recursos.
– Evaluación de riesgos.
– Planificación Preventiva.
– NC/QyR, Acciones correctivas/preventivas.

Otros: Entre los documentos de trabajo y datos, de mayor relevancia, a utilizar para la elaboración de estos documentos, se utilizarán los siguientes en caso de ser necesarios:

– Actividad General de la empresa.
– Requisitos legales de aplicación: Ley Orgánica 5/2010.
– Procedimientos y organización de trabajos.
– Resultados de los informes de seguimiento y control realizados con anterioridad.
– Otros requisitos: clientes, inspección de trabajo, …

4. Responsabilidades.

Dirección General.

– Implantación de una cultura preventiva al respecto.
– Facilitar los recursos necesarios para realizar una correcta prevención y corrección de posibles casos de acoso laboral.
– Establecer una política de sanciones adecuada al respecto.
– Aprobar el procedimiento específico/protocolo de prevención contra el acoso laboral.
– Establecer una política o declaración de principios a tal efecto de aplicación en todas las empresas del Grupo de Tolerancia «0» ante este tipo de situaciones (ver Anexo 1).

En esta declaración se debe manifestar de manera formal y dando la debida publicidad que se rechaza todo tipo de acoso laboral, en todas sus formas y modalidades, indicando con claridad los comportamientos que no serán tolerados y que de producirse, podrán ser sancionados como falta muy grave. De la misma manera, se debe manifestar el firme compromiso respecto al establecimiento de una política organizativa de normas y valores contra dicho acoso, sentando como principio básico el derecho de todos los trabajadores a recibir un trato respetuoso y digno.

Dirección de RR.HH.

– Aprobar una política de sanciones adecuada al respecto.
– Aprobar el procedimiento específico/protocolo de prevención contra el acoso laboral.
– Establecer las medidas y pautas de actuación necesarias para la resolución de conflictos.
– Analizar inicialmente y dar validez a las denuncias recepcionadas referentes a posibles situaciones de acoso laboral.
– Plantear las medidas disciplinarias correspondientes, una vez realizado el estudio asociado a la denuncia.

Dirección de Área implicada/Delegado.

– Poner todos los medios a su alcance para crear el ambiente de trabajo más favorable para evitar situaciones de acoso entre el personal perteneciente al mismo.
– Exigir a su equipo, un comportamiento adecuado según lo establecido en este procedimiento.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

– Mediar, siempre que sea posible, para intentar solucionar de manera interna la aparición de conflictos dentro de su área/Dpto, intentando buscar siempre un acuerdo de las partes implicadas.

– Difundir entre todos los trabajadores a su cargo el procedimiento de actuación especificado en este procedimiento.

– Garantizar el derecho a la intimidad de los trabajadores especificados en la denuncia (denunciante y denunciado) guardando un adecuado deber de sigilo en la gestión del caso.

– Facilitar el apoyo necesario a las partes intervinientes en el proceso para el desarrollo y aplicación de lo contemplado en este procedimiento.

– Analizar inicialmente y dar validez a las denuncias recepcionadas referentes a posibles situaciones de acoso laboral.

– Recepcionar las denuncias y escritos referentes a situaciones de supuestos acosos laborales y darles trámite según lo especificado en este procedimiento.

Servicio de Prevención.

– Elaborar el procedimiento específico/protocolo de prevención contra el acoso laboral y el informe resultante del análisis e investigación de cada caso denunciado de «supuesto» acoso laboral.

– Garantizar el derecho a la intimidad de los trabajadores especificados en la denuncia (denunciante y denunciado) guardando un adecuado deber de sigilo en la gestión del caso.

– Actuar activamente a la hora de investigar las denuncias recepcionadas: realizar entrevistas y plantear, en caso de ser necesario, las medidas preventivas que se consideren más adecuadas.

– Facilitar el apoyo necesario a las Direcciones de Área /Territoriales para el desarrollo y aplicación de lo contemplado en este procedimiento.

– Recepcionar las denuncias y escritos referentes a situaciones de supuestos acosos laborales y darles trámite según lo especificado en este procedimiento.

Trabajadores.

– Poner los recursos que estén a su alcance para asegurar en lo posible un entorno laboral seguro y un trato respetuoso.

– Denunciar situaciones de acoso laboral sufrido por él/ella y/o por personal de Claro Sol de las que sean conocedores.

– Garantizar el derecho a la intimidad de los trabajadores especificados en la denuncia (denunciante y denunciado) guardando un adecuado deber de sigilo en la gestión del caso.

– Participar de manera activa a requerimiento de cualquier agente implicado de manera activa en la resolución del conflicto de acoso laboral.

Delegados de Prevención.

– Garantizar el derecho a la intimidad de los trabajadores especificados en la denuncia (denunciante y denunciado) guardando un adecuado deber de sigilo en la gestión del caso.

– Participar de manera activa a la hora de investigar las denuncias recepcionadas: apoyo en las entrevistas y plantear, en caso de ser necesario, las medidas preventivas que se consideren más adecuadas.

5. Definiciones.

Acoso laboral:

Exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o varias personas, por parte de otra/s que actúan frente

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

aquella/s desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica). Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud.

No se considerará por tanto una situación de posible acoso laboral (sin perjuicio de que puedan ser constitutivas de otro tipo de infracción) hechos como los que se plantean a continuación:

Un hecho violento singular y puntual (sin prolongación en el tiempo).

– Acciones irregulares organizativas que afectan al colectivo.
– Conflictos durante huelgas, protestas, etc.
– Conflictos personales y/o sindicales.
– Presiones por aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
– La presión legítima de exigir lo que se pacta o las normas que existan.
– Críticas constructivas, explícitas, justificadas.
– La supervisión-control, así como el ejercicio de la autoridad, siempre con el debido respeto interpersonal.
– Los comportamientos arbitrarios o excesivamente autoritarios realizados a la colectividad, en general.

Nota: Un conflicto es habitual cuando las personas comparten tiempo y espacio, por lo que no se debe confundir una situación de conflicto abierto (o mal cerrado/solucionado) con una situación de supuesto acoso laboral.

6. Clasificación de las conductas de acoso laboral.

Los comportamientos de acoso que a continuación se exponen constituyen conductas psicológicamente agresivas y, por lo tanto, factores de riesgo ya que pueden causar, permitir, facilitar o desencadenar el síndrome.

6.1 Clasificación de conductas de acoso.

Podemos clasificar las conductas y procesos de acoso laboral de la siguiente manera:

1. Ataques a víctimas con medidas organizacionales.

El superior restringe a las personas las posibilidades de hablar.

– Cambiar de ubicación a la persona separándole de sus compañeros
– Prohibir a los compañeros que hablen con la persona.
– Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
– Cuestionar las decisiones de una persona.
– Asignar a una persona tareas no acordes con sus capacidades.
– Asignar tareas con datos erróneos o insuficientes para realizar con éxito el trabajo.

2. Ataques a las relaciones sociales de la víctima.

– Prohibir a los compañeros que hablen con la persona.
– Rehusar la comunicación de la víctima a través de miradas y gestos.
– No dirigir la palabra a una persona.
– Tratar a una persona como si no existiera.

3. Ataques a la vida privada de la víctima.

– Criticar permanentemente la vida privada de una persona.
– Acoso telefónico.
– Hacer parecer a una persona estúpida.
– Mofarse de las discapacidades de una persona.
– Establecimiento de rumores.
– Ataques a las actitudes y/o creencias políticas, religiosas, nacionalidad, orientación sexual, …

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

4. Agresiones físicas.

– Ofertas reincidentes sexuales, violencia sexual, …
– Amenazas de violencia física.
– Maltrato físico y/o uso de la violencia.

5. Agresiones verbales.

– Gritos.
– Insultos.
– Faltas de respeto.
– Críticas permanentes y en mal tono acerca del trabajo de la persona.
– No comunicación.
– Utilizar selectivamente la comunicación: para reprender o amonestar y nunca para felicitar, acentuando la importancia de los errores, …

7. Vías de resolución de conflictos.

El objeto fundamental de este punto es la resolución del conflicto mediante la investigación de los hechos y la adopción de las medidas correctoras correspondientes a aplicar en cada situación.

7.1 Resolución interna a través de un acuerdo.

Esta vía pretende resolver el conflicto de forma ágil y dialogada, a través de un acuerdo voluntario entre las partes siempre que este acuerdo ofrezca una garantía de cumplimiento viable.

Para ello, el Responsable Área/Territorial afectado actuará de mediador con capacidad decisión que transmitirá cualquier incumplimiento del acuerdo a la Dirección de RR.HH. y al SPM de Claro Sol Facilities, S.L.U.

7.1.1 Características de la mediación.

Es un proceso voluntario. Las partes involucradas deben estar de acuerdo en recurrir a este método/resolución.

El mediador debe ayudar a que las partes implicadas lleguen a un acuerdo sobre la solución de la controversia. Debe ser imparcial.

Las personas implicadas son las que llegan a la solución del conflicto. El mediador es el «facilitador» del proceso.

Debe ser un proceso confidencial.

Por su carácter de voluntario y confidencial, debe ser un proceso que entrañe un riesgo mínimo para las partes implicadas y genera beneficios considerables.

La mediación es buena y siempre que se pueda debe llevarse a cabo aún cuando no haya muchas posibilidades de llegar a un acuerdo. En el peor de los casos, se conseguirá definir los hechos y preparar actuaciones posteriores relacionadas con el conflicto.

7.1.2 Funciones del mediador.

El mediador (Responsable Área/Territorial afectado) debe tener las siguientes funciones a lo largo del proceso de mediación:

– Facilitar la comunicación.
– Sugerir, recomendar, persuadir, orientar, asesorar y advertir.
– Debe ser respetuoso, tolerante y debe ganarse el respeto.
– No imponer no decidir ni juzgar.
– Debe ser imparcial.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

7.1.3 Fases del proceso mediador.

De manera orientativa, un proceso de mediación debe tener las siguientes fases:

1. Preparación:

Las personas mediadoras se presentan, hablan con las partes por separado y comprueban que están dispuestas a colaborar voluntariamente. Si es así, se acuerda una próxima reunión conjunta.

2. Presentación/reglas del juego:

Se comenta cómo va a ser el proceso (voluntario, confidencial, respetuoso, colaborador, …), qué reglas se van a seguir y cuál es el papel del mediador, que no va a forzar ningún acuerdo sino a supervisar el proceso.

3. Relatar el problema:

Se anima a las partes a contar sus versiones y lo que han sentido, sus preocupaciones, cómo ha cambiado la relación entre las personas implicadas, …
El mediador ha de mostrar interés y neutralidad y aplicar las técnicas de la escucha activa (aclarar, parafrasear, reflejar, resumir, …). Se pide a las partes que intenten hacer lo mismo con las versiones y sentimientos de la otra.

4. Aclarar el problema:

El mediador hace preguntas para concretar aspectos poco claros en la fase anterior. Es importante descubrir qué posiciones, intereses, sentimientos y valores entran en juego. Es conveniente que el mediador haga un resumen con las posturas de las partes.

5. Proponer soluciones:

Se pregunta a las partes sobre el modo en que podrían encontrar una solución y lo que estarían dispuestas a hacer, sus necesidades y sus propuestas. Se trata de discutir y valorar cada propuesta y la medida en que resulta justa para todos.

6. Llegar a acuerdos:

Se ayuda a las partes a definir claramente el acuerdo. Es importante felicitar a ambos por lo que han conseguido y poner un plazo para evaluar si el acuerdo se cumple en el futuro.

7.2 Resolución interna a través de una denuncia.

Esta vía se abrirá cuando:

– Haya fracasado la vía anterior.
– Se concluya inviable una resolución por la vía del acuerdo debido a diferencias, a priori, insalvables.
– Cuando se haya comunicado la situación a través de una denuncia formal.
– Cuando la situación detectada sea catalogada como grave o muy grave por el responsable Área/Territorial, Dirección RR.HH. o SPM.

En cualquier caso, deberá recepcionarse una denuncia por escrito (bien siguiendo el formato establecido en este procedimiento, bien mediante un escrito explicativo de la situación) donde consten hechos y las personas implicadas, fechas, situaciones, existencia de testigos, así como cualquier otra información que se considere de utilidad para la investigación del posible problema.

Nota: La denuncia se recepcionará bien por la Dirección Territorial o bien por la Dirección de RRHH corporativa. En caso de que la denuncia no cumpla con las

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

condiciones exigidas (ser anónima, no exponer de manera clara el incidente o el presunto acosador/a) o por resultar evidente que el objeto de la denuncia no pertenece al ámbito de este procedimiento.

Modelo denuncia acoso laboral PEPRL02.2-1, R1.

Este formato deberá estar distribuido en todos los centros y/o estar a disposición de los representantes sindicales correspondientes.

Al recepcionarse este tipo de denuncia, se comunicará a la mayor brevedad posible a:

– Dirección de RR.HH.
– Dirección de Área/Territorial afectada
– Comité de SS afectado (si existiese).
– Servicio Prevención Mancomunado.

En colaboración con todos los agentes informados de la denuncia, se comenzará a planificar el plan de actuación para llevar a cabo el informe de investigación correspondiente.

Deberemos tener en cuenta las siguientes consideraciones que serán de aplicación durante todo el proceso de investigación de la denuncia presentada:

Las partes implicadas podrán ser asesoradas por su representante de los/as trabajadores/as y/o por un abogado, cuando voluntariamente así lo desee el/la trabajador/a. El coste del asesoramiento legal no correrá a cargo de la empresa.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y, todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto a todos/as los/as implicados/as.

Igualmente, durante todo el proceso de investigación, todos/as los/as implicados/as podrán ser asistidos/as por un representante sindical o persona de su confianza que sea empleado/a de cualquier empresa perteneciente a Claro Sol Facilities, S.L.U.

Estas actuaciones deberán realizarse en el plazo más breve posible, siendo el plazo máximo de un mes a contar desde la recepción de la denuncia escrita (siempre que no haya condicionantes de fuerza mayor que retrasen estas actuaciones: bajas, vacaciones del personal implicado).

7.2.1 Procedimiento: realización del informe.

El informe técnico del supuesto acoso laboral deberá tener los siguientes objetivos:

– Probar la existencia del acoso laboral. Se deberá intentar diferenciar entre acoso laboral y conflicto mal resuelto.
– Determinar la veracidad de la denuncia.
– Establecer si es posible, el origen del supuesto acoso.
– Plantear posibles medidas preventivas/correctivas en caso de dar veracidad a la denuncia analizada.

El informe técnico deberá tener los siguientes apartados:

1. Antecedentes:

Se expondrán los datos de la/s empresa/s a la que pertenecen los trabajadores afectados en la denuncia: tipo de actividad realizada, antigüedad de los trabajos, incidencias en el servicio realizado y cualquier otro factor que pueda ser origen y/o agravante de la situación (reducción de servicio, conflicto personal, denuncias previas).

Se deberá intentar clasificar este tipo de situaciones como «frecuente» o «singular» en función de la casuística en este sentido existente en el centro de trabajo referido. De esta manera, podremos analizar con más rigor si las situaciones laborales/organizacionales y/o personales específicas del centro/trabajador o generales de la empresa/centro, son un marco favorable o no para la aparición de este tipo de situaciones.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

2. Indicadores psicosociales del centro:

Según lo especificado en el procedimiento de evaluación psicosocial en vigor (PEPRL02-1) se deberá cuantificar las condiciones psicosociales del centro de trabajo.

De la misma manera, se establecerá cualquier otra información relevante al respecto.

3. Investigación de la denuncia presentada:

Aquí se deberá incluir cualquier actuación que se crea necesaria para dar veracidad a la denuncia y en caso de hacerlo, intentar detectar el origen de dicha situación: entrevistas, evidencias escritas que justifiquen o refuercen alguna conducta relevante.

Nota: Se deberá diferenciar entre percepciones mayoritarias e/o individuales para poder valorar la situación de manera adecuada. El hecho de percibir la existencia de un problema no representa en sí mismo la prueba de la existencia verdadera del mismo.

Nota: Durante todo el proceso de seguimiento, todos los/as implicados/as podrán ser asesorados/as por su representante de los/as trabajadores/as del centro o por su representante del CSS, si procede y/o por un abogado, cuando voluntariamente así lo desee el/la trabajadora. El coste del asesoramiento legal de abogado, no correrá a cargo de la Empresa.

4. Conclusiones:

Deberá realizarse una valoración, no concluyente, de la veracidad de la denuncia planteada. En caso de considerarse demostrado la situación de acoso laboral, deberán plantear medidas preventivas / correctivas que corrijan dicha situación.

5. Medidas preventivas/correctivas propuestas:

Un listado no exhaustivo de las medidas a plantear en función del incidente analizado, sería el siguiente:

– Definición, emisión y difusión de una política corporativa de tolerancia «0» al acoso laboral y del protocolo de prevención contra el acoso.
– Formación e información. Entre otras materias referente a técnicas de afrontamiento frente al acoso laboral, dirección de grupos, gestión del estrés, habilidades sociales, liderazgo, gestión de conflictos, asertividad, …
– Cambios en la operativa.
– Factores organizacionales.

Informe de investigación de situaciones de supuesto acoso laboral - PEPRL02.2-2, R1

Este informe será remitido a:

– Dirección RRHH.
– Dirección de Área/Territorial afectado.
– Comité SS (si existiese).

Las personas implicadas tendrán un plazo de 10 días desde la emisión del informe para presentar las alegaciones oportunas.

El departamento de Recursos Humanos trasladará al Director General y al Director de Recursos Humanos sus conclusiones. El Director General y el Director de Recursos Humanos actuarán en consecuencia para solventar el problema y determinarán la posible sanción, que estará de acuerdo con la tipificación de lo expuesto, informando de dicha respuesta a los agentes implicados en el proceso de investigación del incidente denunciado.

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

7.2.2 Conclusiones del informe.

Tras la elaboración del informe de investigación se podrá actuar en función del resultado/conclusiones especificadas en el mismo:

1. Archivo de la denuncia:

Por desistimiento del denunciante (salvo que por la gravedad de lo denunciado y existiendo indicios suficientes para continuar con la investigación, se procediese a seguir con la investigación).

Por falta de objeto o insuficiencia de indicios/ Denuncias infundadas o falsas: En el caso que se determine la no existencia de acoso laboral, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determine la mala fe de la denuncia, se aplicarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Que por actuaciones previas se pueda dar por resuelto el contenido de la denuncia.

2. Se deduce que se trata de un conflicto personal/laboral diferente a una situación de acoso. Se identificará dicho conflicto y se actuará en función de la gravedad y tipificación de los hechos demostrados.

Nota: En caso de ser un conflicto, se intentará retomar para solucionar este incidente una actuación de mediación entre las partes afectadas.

3.–Existen indicios claros de Acoso Laboral.

Nota: En el caso de que se determine la existencia de acoso laboral y la sanción impuesta no determine el despido del/la agresor/a, la empresa tomará las medidas oportunas para que el/la agresor/a y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral, siempre que sea posible, medidas sobre las que tendrá preferencia el/la agredido/a, medidas que no pueden suponer una mejora o detrimento de sus condiciones laborales.

8. Otras conductas violentas:

Atracos y asaltos durante la jornada de trabajo.

Cuando se realicen trabajos en los que exista un riesgo fundamentado de conflicto con una persona ajena a la empresa (atracos, agresiones) se deberán seguir las pautas de actuación especificadas en el Anexo 2.

En caso de que el riesgo detectado sea relevante y/o se produzca algún tipo de conflicto/agresión, la Dirección Territorial/(Área afectada, convocará una reunión formada por:

– Dirección Territorial/Área
– Dirección RR.HH.
– Dirección de Operaciones
– Serv. Prevención Mancomunado,

Con el objeto de definir/ampliar las medidas a tener en cuenta e implantar en la realización de este servicio en concreto. Las medidas (especificadas de manera no exhaustiva ni determinante) que se pueden tener en cuenta a la hora de definir este procedimiento o instrucción de trabajo para un determinado servicio con riesgo alto de sufrir agresiones por parte de terceros, serían las siguientes:

– Utilización de seguridad pasiva: dispositivos de alarma, teléfonos, walki-talkies.
– Utilización de seguridad activa: acompañamiento de otro profesional.
– Formación específica.
– Paralización del servicio hasta realizar medidas correctivas.
– …

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es

Independientemente de esto, desde el Servicio de Prevención, se deberá tener un registro de este tipo de incidencias para en caso de existir, y de manera anual, extraer conclusiones e información al respecto (mapas de riesgos, formación/información, necesidad de asesoramiento, atención al trabajador, gestiones judiciales posteriores). La información a recopilar en este sentido sería la siguiente:

– Lugar de las agresiones.
– Servicios prestados en el momento de la agresión.
– Lesiones sufridas.
– Influencia de condiciones del servicio prestado negativas: diseño, iluminación, mobiliario, accesibilidad.

9. Formatos y registros.

Modelo de denuncia de acoso laboral (PEPRL02.2-1, R1).
Informe de investigación de situaciones de supuesto acoso laboral (PEPRL02.02-2, R1).

cve: BOE-A-2018-1399
Verificable en http://www.boe.es