

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

4470 *Resolución de 10 de abril de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mantelnor Outsourcing, S.L.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Mantelnor Outsourcing, S.L. (código de convenio núm. 90015142012005), que fue suscrito, con fecha 21 de diciembre de 2016, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por los sindicatos Federación de Organizaciones Sindicales Unión Sindical-US y Unión Sindical de Trabajadores de Galicia (USTG), 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 el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre –«BOE» del 24–, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

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

Segundo.

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

Madrid, 10 de abril de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DE MANTELNOR OUTSOURCING, S.L.

Artículo 1. *Ámbito personal.*

El presente Convenio Colectivo regula las relaciones de trabajo entre «Mantelnor Outsourcing, S.L.», y todos los trabajadores que presten servicios por cuenta de la citada empresa.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

Las normas de este Convenio serán de aplicación a la empresa Mantelnor Outsourcing y a los trabajadores dedicados a prestar servicios para la misma, con independencia del centro de trabajo, zona habitual de trabajo y tipo de actividad desarrollada.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa Mantelnor Outsourcing y sus trabajadores siendo de aplicación en todos los centros y lugares de trabajo repartidos por todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Vigencia.*

El presente Convenio entrará en vigor desde el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y surtirá efectos desde el día 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 5. *Prórroga y denuncia del Convenio.*

El Convenio se entenderá tácitamente prorrogado de año en año en tanto no sea denunciado por alguna de las partes en tiempo y forma.

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del Convenio, formulando la denuncia por escrito, ante la otra parte y ante la Autoridad Laboral competente con dos meses de antelación al vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el presente Convenio, todas sus disposiciones permanecerán vigentes hasta la entrada en vigor de uno nuevo.

Artículo 6. *Inaplicación del Convenio.*

Es intención de las partes dar pleno cumplimiento al contenido de lo pactado en el convenio colectivo durante toda su vigencia.

No obstante lo anterior si excepcionalmente surgiera cualquier posible necesidad de inaplicación del mismo se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo regule en cada momento.

Una vez que se termine el período de consultas fijado en dicho artículo, en caso de no lograrse un acuerdo se someterá la cuestión a la comisión paritaria.

Una vez transcurrido un plazo superior a 7 días sin que las partes alcanzasen un acuerdo en el seno de la comisión paritaria, se podrá acudir de conformidad con lo previsto en el artículo 82 del E.T. a los procedimientos de mediación o conciliación establecidos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC), o en su caso de arbitraje siempre y cuando éste sea instado de común acuerdo por ambas partes.

Artículo 7. *Organización del trabajo.*

1. La organización, dirección, control y vigilancia de la actividad laboral corresponde a la empresa o a la persona en quien ésta delegue.

2. Corresponde a la dirección de la empresa o persona en quién ésta delegue:

a. Exigir los rendimientos mínimos y productividades dependiendo de las circunstancias organizativas.

b. Fijar los niveles de calidad admisibles en cada actividad.

c. Exigir el cuidado de materiales y maquinaria propios o del cliente, así como las instalaciones.

d. Vigilar el cumplimiento en materia de prevención de riesgos laborales y exigir el cumplimiento de la normativa.

e. Desarrollar y aplicar las herramientas necesarias para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones.

f. Redistribuir o mover al personal de la empresa según las necesidades de organización, respetando siempre, el marco jurídico del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo regule en cada momento.

g. Establecimiento de horarios, rotación de personal, y libranzas, según exigencias del servicio.

Artículo 8. *Lugar de trabajo.*

1. Los trabajadores de la empresa prestarán sus servicios en el lugar acordado, pudiendo la empresa, en ejercicio de su poder directivo, destinarlos a cualquier centro de trabajo, sucursal o delegación, con los límites y requisitos establecidos en el vigente artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposición que lo regule en cada momento.

2. Se considerará centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral, con independencia del lugar físico, habitual o no, donde se desarrolle el trabajo por cuenta de un cliente.

Artículo 9. *Movilidad geográfica.*

La movilidad funcional y geográfica habrá de respetar los límites y requisitos establecidos en los vigentes artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores o disposiciones legales que lo regulen en cada momento.

No se considerará movilidad geográfica el traslado de lugar de trabajo en un radio de 50 km respecto al lugar de trabajo anterior.

a. Traslado: El traslado de los trabajadores a un centro de trabajo en otra localidad, que exija cambio de residencia, requerirá la existencia de alguna de las siguientes razones justificativas:

1. Petición del trabajador siempre y cuando la empresa muestre su conformidad.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Razones económicas, técnicas, organizativas y de producción que lo justifiquen.

El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos del viaje de traslado del trabajador, de los familiares con los que conviva y del mobiliario y enseres.

El trabajador que haya sido trasladado por esta razón no podrá ser trasladado de nuevo en el plazo de tres años, salvo mutuo acuerdo.

En cualquier caso el traslado no generará derecho a percibir dietas.

b. Desplazamiento: Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores a un centro de trabajo distinto de la misma empresa en otra localidad, que conlleve que residan en población distinta de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viajes y las dietas que les correspondan.

En el caso de que no se desplace en vehículo de empresa, tendrá derecho a que se le abone el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si, previo acuerdo con la empresa, el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador, se abonarán durante la vigencia del presente convenio la cuantía de 0,19 €/km.

Artículo 10. *Contratación.*

1. Los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada, formativos y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

2. A los efectos de este Convenio y debido a la actividad de la empresa, se acuerda considerar que constituyen causas temporales justificativas de los contratos de trabajo por obra o servicio el objeto del contrato mercantil suscrito entre la empresa y un tercero. La extinción, rescisión o finalización por cualquier causa del contrato mercantil que se alude en el párrafo anterior constituye causa de finalización del contrato de obra de los trabajadores adscritos al servicio que finaliza.

3. Podrá extinguirse el contrato por obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que se produzca una disminución real del volumen de trabajo de la obra o servicio contratado, ya sea por la resolución de una parte de la obra o servicio contratado para su adjudicación a un tercero, o por cualquier otro supuesto semejante, aunque siga vigente la obra o servicio, pero resulte innecesario el número de trabajadores contratados para su ejecución, en cuyo caso se podrá reducir el número de trabajadores contratados para la ejecución de la obra o servicio, de forma proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio.

4. Contrato de interinidad: se podrán realizar contratos bajo esta modalidad siempre que se trate de sustituir a trabajadores con derecho al reingreso a su puesto de trabajo siempre que se especifique el nombre del sustituido y causa de la sustitución, en supuestos tales como cuando el trabajador a sustituir se encuentre en situación de excedencia, disfrutando el permiso de lactancia, disfrutando vacaciones, disfrute de licencias, paternidad, maternidad, etc.

5. Contrato para la formación y el aprendizaje: tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de la actividad laboral con la actividad formativa. Se acuerda que su duración mínima no pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

6. Contrato a tiempo parcial: Se entenderá celebrado a tiempo parcial el contrato cuando se pacte 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. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias contratadas. A su vez y sin perjuicio de las horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con jornada de trabajo pactada superior a 10 horas semanales en cómputo anual, el trabajador podrá aceptar de manera voluntaria la oferta, incluso en el mismo día, por parte de la empresa, de efectuar la realización de horas complementarias de carácter voluntario las cuales no podrán superar el 30% de las horas ordinarias objeto del contrato. Estas horas de carácter voluntario no computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas a las que se refiere este artículo.

Artículo 11. *Período de prueba.*

Para cada grupo profesional el período de prueba queda establecido como se detalla a continuación:

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Seis meses.
- Grupo III: Tres meses.
- Grupo IV: Dos meses.

Artículo 12. *Modificación de las condiciones de trabajo.*

Cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, la dirección de la empresa, dentro del respeto a los límites de este convenio y previa consulta a la representación legal de los trabajadores, podrá modificar las condiciones de trabajo. En todo caso se consultará también al trabajador o trabajadores afectados procurando llegar a un acuerdo con los mismos.

Artículo 13. *Clasificación profesional.*

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, se clasificarán en grupos profesionales de acuerdo con la descripción que a continuación se detalla:

Grupo I. Personal directivo y gerencia.

a) Director: Es la persona que disponiendo de título universitario superior o de grado, dirige y gestiona la actividad de la empresa, con autonomía y poder de decisión, estando apoderado para ello.

b) Gerente de unidad de negocio: Es la persona que disponiendo de título universitario superior o de grado necesario, provisto de la experiencia y formación teórico y práctica suficiente y adecuada, ejecuta y decide como máximo representante de la compañía en una zona geográfica determinada, las funciones de gestión y organización del negocio encomendado por la dirección.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planifican, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Sus funciones comprenden, entre otras, la elaboración de la política de organización, de recursos humanos y el control de las actividades de la organización. Toman decisiones o participan en su elaboración, desempeñan de dirección.

Ejemplos: Directores gerentes, directores generales, directores comerciales o de marketing, encargados generales, etc.

Grupo II. Mandos intermedios.

a) Encargado/Supervisor de servicio: Es el trabajador que por su formación y condiciones profesionales actúa con plena responsabilidad, es el responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y del servicio y ejerce las funciones específicas que le son delegadas con control general de todo el servicio y de los operarios adscritos a él.

Sus funciones suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Esta persona normalmente gestionará más de un servicio en contratas diferentes y reportará de todo su trabajo directamente al gerente.

b) Jefe de Equipo: Es el trabajador que tiene como misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado/supervisor del servicio de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios.

Realizará tareas que aun sin suponer corresponsabilidad de mando tienen un contenido alto de actividad intelectual y de interacción humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica con autonomía dentro del proceso productivo.

Grupo III. Personal administrativo.

a) Oficial administrativo: Es el empleado que tiene a su cargo un servicio determinado de tipo administrativo que desarrolla en el seno de una contrata el cual es realizado con iniciativa y control. Realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente de iniciativa por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Ejemplos: Trabajadores que realizan trabajos de tratamiento de textos con dominio de idioma extranjero, telefonistas-recepcionistas con conocimiento de idioma extranjero, tareas administrativas y de informáticas que requieran una alta especialización, comerciales especializados o avanzados, etc.

b) Auxiliar administrativo: Es el empleado que realiza tareas y operaciones administrativas elementales y en general las inherentes al trabajo de oficina que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental y de un periodo de adaptación.

Ejemplos: Actividades relacionadas con tareas administrativas básicas, introducción de datos, tratamiento de textos, etc.

Grupo IV. Personal operativo del servicio.

a) Personal auxiliar cualificado: Es el trabajador que realiza tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, así como jefes de equipo que a su vez desarrollen tareas correspondientes a este grupo profesional, apartados a y/o b.

Ejemplos. Manipulación de máquinas, tareas de albañilería, electricidad, carpintería, pintura, mecánica, etc., con capacidad y experiencia suficiente para realizar las tareas normales del oficio con un mínimo de supervisión, publicistas, tareas de almacén que además de las labores de carga y descarga, impliquen otras complementarias de los almaceneros, tareas de transporte y paletización, realizados con elementos mecánicos que precisen de carnet u otros requisitos de conocimientos especiales, conducción o conducción con reparto, con permiso de conducir C, D, E, comerciales, encargados de sección o de actividad.

b) Personal auxiliar no cualificado: Es el personal responsable de realizar y trabajos según instrucciones específicas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica y ocasionalmente de un periodo de adaptación.

Ejemplos. Actividades manuales, peonaje, personal de carga y descarga, limpieza, utilización de máquinas sencillas que no requieran adiestramiento especial y conocimientos específicos, personal de acompañamiento de personas, transporte manual, telefonistas, recepcionistas, personal de oficios varios, conserjes, mozos, ordenanzas, así como otras tareas subalternas, auxiliar de tienda, encuestador, camarero, camarero de piso, limpiador de piso, auxiliar a domicilio, ayudante de cafetería, repartidor, auxiliar de recepción, reponedor, etc.

Artículo 14. *Retribuciones.*

14.1 Los trabajadores afectados por el presente convenio recibirán una retribución económica que estará constituida, al menos, por el salario base que figura en las tablas salariales y dos pagas extras en julio y diciembre.

14.2 Además podrá estar también integrado, si así se acuerda entre empresa y trabajador, por alguno de los siguientes conceptos que no tendrán carácter consolidable salvo pacto en contrario por escrito:

14.2.1 Complementos de cantidad o calidad: primas, incentivos y pluses, de productividad, de resultados. Se pagará de forma discrecional y no adquirirá la condición de derecho adquirido salvo pacto expreso en contrario.

14.2.2 Plus de asistencia: Se pagará mensualmente a los trabajadores en atención a la asistencia al trabajo siempre que no existan faltas aunque estén justificadas y tiene como finalidad la reducción del absentismo laboral. Tendrán derecho a percibirlo los trabajadores que lo hayan pactado previamente con la empresa y siempre que concurren las siguientes circunstancias:

Cobrará la cantidad íntegra pactada si no faltan en el mes de devengo ningún día al trabajo.

Cobrará la parte proporcional a los días del mes que hubiera asistido al trabajo en caso de que la inasistencia venga motivada por: inasistencia por vacaciones autorizada por la empresa, inasistencia por situación de I.T., inasistencia por disfrute de un permiso retribuido o inasistencia justificada durante menos de tres días en el mes.

14.2.3 Plus de jefe de equipo: se podrá abonar al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su grupo profesional, desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes de trabajo oportunos y comunicando las incidencias a su superior.

Los trabajadores designados por la empresa para ejercer estas funciones podrán percibir por este concepto, bajo la denominación de plus de responsable de equipo, la cantidad de 330 euros brutos al año en 11 mensualidades de 30,00 euros brutos.

Este plus se abonará, siempre previo acuerdo entre la empresa y el trabajador, mientras se realicen las funciones anteriormente descritas, dejando de percibirse en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

14.3 Con carácter general, la retribución de los trabajadores se hará efectiva prorrateada en doce mensualidades, salvo pacto en contra.

14.4 Podrá pactarse la retribución por hora efectivamente trabajada, con independencia de la jornada. En este caso el salario bruto hora se calculará dividiendo el salario anual contenido en las tablas salariales por el número de horas al año establecidas como jornada de trabajo en este convenio, abonándose en este caso sólo las horas efectivamente realizadas.

Artículo 15. *Incrementos salariales.*

La tabla salarial que figura en este Convenio es de aplicación desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2016.

Se acuerda que la tabla salarial se incremente, durante el período de vigencia del convenio, cada año con el IPC real del año anterior, siempre que la empresa obtenga beneficios en el año anterior. En caso contrario, no procederá el incremento de las tablas salariales.

Dichos incrementos se aplicarán desde el 1 de enero del año correspondiente y una vez se conozcan los resultados de la empresa en el ejercicio cerrado el año natural anterior.

Tabla salarial desde el 01/01/2016 hasta el 31/12/2016

Categoría	Salario base mes - Euros	Euros bruto año
Grupo I		
a).....	1.328,25	18.595,52
b).....	1.231,96	17.247,44
Grupo II		
a).....	1.087,31	15.222,34
b).....	954,25	13.359,50
Grupo III		
a).....	821,35	11.498,90
b).....	692,10	9.689,40
Grupo IV		
a).....	742,36	10.393,04
b).....	692,10	9.689,40

Tabla salarial 2017 - Actualizada con el IPC real del año anterior

Categoría	Salario mes - Euros	Euros bruto año
Grupo I		
a).....	1.349,50	18.893,05
b).....	1.251,67	17.523,40
Grupo II		
a).....	1.104,71	15.465,90
b).....	969,52	13.573,25
Grupo III		
a).....	834,49	11.682,88
b).....	707,86	9.910,04
Grupo IV		
a).....	754,24	10.559,33
b).....	707,86	9.910,04

Artículo 16. *Absorción y compensación.*

Las retribuciones establecidas en este convenio, sean o no de naturaleza salarial, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor de cualquier naturaleza y origen. Los aumentos retributivos que se produzcan en el futuro por disposición legal de atribución general solo podrán afectar a las disposiciones aquí pactadas cuando consideradas en cómputo anual superen a las previstas en este convenio, en caso contrario serán compensadas y absorbidas.

Artículo 17. *Tiempo de trabajo.*

17.1. Las horas de trabajo anuales ordinarias y efectivas son 1.800.

17.2. La dirección de la empresa podrá establecer el horario y la distribución de la jornada que se ajustará a las necesidades de cada servicio, si bien observando, en todo caso, las disposiciones de carácter general sobre descanso mínimo, semanal y diario.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan que se podrá distribuir de manera irregular la jornada de trabajo ordinaria a través de la constitución de una bolsa de horas que estará formada entre un mínimo de un 10% de la jornada y un máximo de 40% de la jornada anual.

La empresa podrá hacer uso de la citada distribución irregular de la jornada cuando el servicio así lo requiera, debiendo preavisar al trabajador afectado del día y la hora de prestación de trabajo, con al menos cinco días de antelación.

Esta distribución irregular de la jornada implica la posibilidad de realizar hasta un máximo de 12 horas diarias continuadas de prestación de servicios, respetando en todo caso los descansos mínimos legalmente establecidos. Asimismo, podrá disminuirse en función de las necesidades de la empresa y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada, de tal forma que el exceso de jornada se compensará con la menor jornada que se hubiera realizado en jornadas anteriores o posteriores.

La compensación de las diferencias, por exceso o por defecto, entre la jornada realizada y la duración máxima de la jornada ordinaria deberá de realizarse en el plazo de 12 meses desde que se produzcan.

Dado que la retribución de los trabajadores es mensual, si el trabajador cesara en la empresa teniendo con la misma un débito de horas, éstas le podrán ser descontadas de la liquidación-finiquito a efectuar en su caso.

Artículo 18. *Descanso semanal.*

El descanso semanal, acumulable por períodos de hasta 14 días, será de día y medio ininterrumpido que, dado que la prestación de los servicios se realiza los 7 días de la semana, se disfrutará en el día de la semana que por cuadrante o por necesidades de la prestación del servicio corresponda.

Artículo 19. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria prevista en el artículo 17.1 del presente Convenio, en su cómputo anual.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Las horas que deban compensarse por descanso se disfrutarán en los tres meses siguientes a su realización.

Para el supuesto de retribución de las horas extraordinarias en metálico, se pagarán al precio de la hora ordinaria, salvo que, de común acuerdo se fije con el trabajador, otro precio que en cualquier caso no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. Deberán abonarse en la nómina del mes en que se hubieran realizado.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales anuales que podrán ser fraccionados, por necesidades del trabajo, en dos periodos. En la medida de lo posible la empresa procurará asegurar que la mitad del período vacacional se disfrute en los meses de verano, considerando como tales el período comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

El criterio para fijar el período de disfrute obedecerá siempre a motivos productivos y organizativos si bien por acuerdo entre la empresa y los trabajadores o sus representantes, se podrán fijar los criterios para regular este tiempo de descanso, de conformidad con las necesidades particulares del servicio en el centro.

Si el trabajador al causar baja hubiera disfrutado más días de vacaciones que los que hubiera devengado se le descontarán de la liquidación el importe correspondiente a los días disfrutados en exceso.

Artículo 21. *Licencias retribuidas.*

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días naturales por el nacimiento de hijo o adopción. En caso de nacimiento o adopción múltiple tres días naturales.
- c) Dos días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días.
- d) Un día natural por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
- f) Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- g) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- h) 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.
- i) Un día al año para asuntos personales, sin necesidad de justificación, pero con preaviso a la empresa con cinco días de antelación, y siempre y cuando no coincidan en el mismo día más de una persona del mismo centro de trabajo, respetándose para ello el orden de solicitud del permiso.

Los días de las licencias comenzarán a computar desde aquel en que se haya producido el hecho causante de hora a hora.

Artículo 22. *Festividades.*

A todos los efectos se considerará día festivo el que lo sea en cada momento en la localidad en que el trabajador esté físicamente desempeñando su actividad.

Artículo 23. *Graduación de las faltas.*

Las faltas cometidas por los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia y, en su caso, a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

- a) Se considerarán faltas leves las siguientes:
 1. Tres faltas de puntualidad en un mes sin causa justificada.
 2. La no comunicación con la antelación debida de una falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
 3. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
 4. Falta de atención o diligencia con el público, así como en el desarrollo del trabajo encomendado.

5. Pequeños descuidos en la conservación del material.
6. Falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público de la empresa y/o sus clientes, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo.
7. Incumplimientos leves en materia de prevención de riesgos laborales siempre y cuando no tengan como consecuencia un accidente laboral.

b) Faltas graves: Se consideran faltas graves las siguientes:

1. De cuatro a diez faltas de puntualidad al trabajo en un período de tres meses, sin causa justificada.
2. Faltar al trabajo sin justificación entre una y dos veces al mes.
3. Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma o tarjeta de control.
4. Cambiar, mirar, revolver los armarios y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
5. La negligencia o imprudencias graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
6. Las faltas graves cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respeto debido a sus compañeros y superiores.
7. La negligencia grave en la conservación y utilización de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.
8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
9. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares o empleo de elementos de la empresa en beneficio propio.
10. Fumar en el centro en el que el trabajador efectivamente preste sus servicios.
11. La reincidencia en cualquier falta leve en un período de dos meses.
12. El estado de embriaguez no habitual que afecte al desempeño del trabajo o habitual aunque no afecte al desempeño del trabajo.
13. La inasistencia a cursos de prevención de riesgo laborales en horario de trabajo.
14. No entregar el parte de baja o el justificante de asistencia al médico en las 24 horas siguientes a que se produzca y los partes de confirmación de la baja en los 3 días siguientes a su expedición.
15. La inobservancia grave del cumplimiento de las medidas en Prevención de Riesgos Laborales. En todo caso la no utilización de los Equipos de Protección Individuales.

c) Faltas muy graves: Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

1. Más de diez faltas de puntualidad no justificadas en el período de tres meses, o de veinte durante seis meses.
2. Faltar al trabajo más de dos días al mes sin justificación o una o dos veces al mes durante más de un mes.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas.
4. El hurto, el robo y la aprobación indebida, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma durante el desarrollo de su actividad laboral.
5. La simulación comprobada de accidente o enfermedad.
6. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos de la empresa, o de sus clientes, de forma dolosa.
7. La embriaguez y la toxicomanía habitual durante el trabajo, si repercuten negativamente en el mismo o en la imagen de la empresa.
8. La revelación a terceros de cualquier información de reserva obligada, cuando de ello puede derivarse un perjuicio sensible para la empresa.
9. La competencia desleal.
10. Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados o personal del cliente.

11. Abandono del puesto de trabajo en puestos de responsabilidad, cuando ello ocasione perjuicio para la empresa.
12. El abuso grave de autoridad para con los subordinados.
13. La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
14. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento normal de trabajo.
15. La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños a la empresa.
16. La falsificación de los partes de trabajo.
17. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración con contenido sexista, racista o xenófobo.
18. La reincidencia en la comisión de falta grave en un período de tres meses.
19. El acoso sexual en el trabajo o el acoso laboral.
20. Fumar en el centro en el que el trabajador preste efectivamente sus servicios cuando pueda ocasionar un riesgo en materia de prevención de riesgos.

Artículo 24. Sanciones.

Las sanciones que las empresas pueden aplicar, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

1. Faltas leves: Amonestación verbal o amonestación escrita.
2. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
3. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días o despido disciplinario.

Artículo 25. Suspensión del contrato de trabajo.

En el supuesto de que un trabajador que precise del permiso de conducir para el desempeño de su trabajo fuese suspendido de su uso:

En primer lugar disfrutará de sus vacaciones anuales correspondientes que hubiera devengado.

Si finalizadas éstas, continua en la misma situación se procederá a suspender su contrato de trabajo hasta un máximo de 90 días.

En el caso de que la empresa cliente donde el trabajador desarrolle sus tareas cierre temporalmente durante determinados períodos en el año se suspenderá el contrato del trabajador mientras dure tal situación.

En el caso en que se produzca una reducción temporal de la producción relacionada con el servicio prestado por Mantelnor a su cliente por causas externas ajenas a Mantelnor, se podrá suspender temporalmente el contrato siempre y cuando dicha medida esté aprobada por la representación de los trabajadores.

En cualquiera de los dos supuestos anteriores el trabajador podrá optar alternativamente a la suspensión por el disfrute de vacaciones devengadas hasta la fecha.

Si los días de vacaciones devengadas fueran inferiores al período de suspensión, se iniciará ésta automáticamente después del período de vacaciones.

En todo caso la suspensión del contrato de trabajo implica que, durante el período que abarca, la empresa está exonerada de cotizar y remunerar y el trabajador de trabajar y cotizar, así como el derecho del trabajador a regresar a su puesto de trabajo actual en las mismas condiciones una vez haya finalizado la misma.

Artículo 26. Extinción del contrato a instancia del trabajador.

Los trabajadores que deseen resolver voluntariamente su contrato con anterioridad a su vencimiento habrán de ponerlo por escrito en conocimiento de la empresa con la antelación mínima de 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preaviso en los términos anteriormente descritos por parte del personal facultará a la empresa a descontar de la liquidación que proceda el importe del salario correspondiente a los días de preaviso omitidos.

Artículo 27. Igualdad. Protocolo contra el acoso.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil. Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y a estos efectos Mantelnor Outsourcing cuenta con un Plan de Igualdad.

Con el fin de evitar y sancionar cualquier conducta que pudiera constituir acoso laboral o sexual, la empresa establece las siguientes formas de comunicación: vía correo ordinario a la A/ATT del Departamento Jurídico de Mantelnor, en la Dirección de A Coruña en calle Curros Enríquez, número 43, bajo C.P. 15003, indicando en el sobre «CONFIDENCIAL». En el escrito se detallará la identidad del presunto acosado y del presunto acosador, así como los hechos y fechas en que se concrete la conducta de acoso.

El departamento jurídico iniciará una investigación de los hechos y elaborará un informe del resultado de dicha investigación, poniéndolo en conocimiento de la Dirección de la empresa y de la representación de los trabajadores. En base a ese informe la Dirección de la Empresa, en su caso, tomará las medidas que considere oportunas y necesarias.

En todo caso el trabajador afectado podrá tomar las medidas judiciales que considere oportunas.

Artículo 28. Comisión paritaria y procedimientos para solventar discrepancias.

En los supuestos de dudas sobre la interpretación del presente texto del Convenio, será necesaria la previa intervención de la Comisión Paritaria del Convenio, integrada por tres representantes elegidos por cada una de las partes, que podrán hacerse acompañar de un asesor, con voz y sin voto.

Se fija como sede de la Comisión paritaria el domicilio social de la Empresa.

Las competencias y funciones serán las siguientes:

- I) La de interpretación del Convenio y el seguimiento de su aplicación.
- II) Las de vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
- III) Las de conocimiento y resolución de las discrepancias producidas durante o a la finalización del período de consultas en materia de inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 6 de este Convenio.

Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones.

La parte convocante está obligada a comunicarlo a todos los componentes mediante carta certificada con acuse de recibo en un plazo de 72 horas antes de la convocatoria.

Para que la reunión sea válida tiene que contar con la asistencia de al menos un representante de cada una de las partes, habiendo sido debidamente convocadas.

Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría de votos.

En caso de no llegarse a acuerdo la controversia se someterá, por cualquiera de las partes, a los procedimientos establecidos en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (ASAC).

Artículo 29. *Comité Intercentros.*

Se acuerda la constitución, al amparo del artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, de un Comité Intercentros compuesto por nueve miembros cuya composición será designada por los componentes de los distintos comités o delegados de personal.

En la constitución del comité intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, levantándose acta al efecto.

La función que se asigna al citado Comité Intercentros será de la negociación del Convenio Colectivo así como la aprobación de las modificaciones o variaciones que sobre el mismo fueran necesarias.