

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**7430** *Resolución de 19 de junio de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Incatema, SL.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Incatema, S.L. (Código Convenio n.º 90102202012015), que fue suscrito, con fecha 6 de mayo de 2015, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa en representación de la misma y, de otra, por los delegados de personal y miembros de comité de empresa 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 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

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, 19 de junio de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### I CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INCATEMA

#### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las relaciones laborales entre la empresa Incatema, S.L. y los trabajadores de dicha sociedad incluidos en su ámbito personal y territorial.

La actividad de la empresa Incatema, S.L. es la prestación de servicios a terceros en la lectura de medidores de consumos energéticos y agua, así como las actuaciones domiciliarias relacionadas con las instalaciones de energía y agua.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio colectivo afecta a todas las personas que prestan sus servicios en Incatema, S.L. vinculadas mediante una relación laboral común.

Quedan expresamente excluidos del ámbito del Convenio:

a) Las personas que se encuentren en los supuestos regulados en los artículos 1.3 y 2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

b) El personal de alta dirección, cuya relación laboral de carácter especial se regula en el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, o normativa que lo sustituya.

#### Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a la fecha de firma del convenio, con independencia de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y desde dicha fecha resultará de aplicación.

Los efectos económicos del Convenio se retrotraerán al día 1 de enero de 2015.

La vigencia del Convenio finalizará el 31 de diciembre de 2018.

Si durante la vigencia del presente convenio, se produjesen cambios en la legislación sobre materias que afecten a las normas contenidas en el mismo, la Comisión Negociadora se reunirá al objeto de adecuar el convenio a la nueva legislación.

#### Artículo 4. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente Convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo que Incatema, S.L. tiene establecidos dentro del estado español.

#### Artículo 5. *Denuncia y revisión.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo con una antelación máxima de 60 días antes de la fecha de su vencimiento o cualquiera de sus prórrogas, formulando la denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido y siempre de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Denunciado el Convenio y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos previstos en el artículo 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, se entenderán que mantiene la vigencia de su contenido normativo en los términos que se desprende de su propia regulación.

La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al Organismo Público competente, estableciéndose un plazo máximo de 30 días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

#### Artículo 6. *Alcance, vinculación.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, las partes negociaran lo anulado, siendo inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del Convenio.

#### Artículo 7. *Garantías «Ad personam».*

Se respetarán aquellas situaciones personales que, con carácter global, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «Ad personam».

Se respetarán como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones individuales que pudieran existir a la fecha de la firma de este Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

#### Artículo 8. *Comisión paritaria.*

Queda establecida una Comisión Mixta, teniendo a su cargo las siguientes funciones:

1. Interpretación del Convenio.
2. Requerimiento de las partes. Deberá mediar, conciliar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

## Composición:

Esta Comisión estará compuesta, de una parte, por 5 miembros designados por la empresa y de otra, por 5 miembros designados por la representación sindical firmante del presente Convenio, repartidos proporcionalmente en función de la representatividad que ostenten en el momento de constitución de la misma. Se nombrarán tantos miembros suplentes como titulares por cada una de las partes.

## Procedimiento:

Los asuntos se someterán a la consideración de la Comisión Mixta a propuesta de los representantes de los trabajadores o de la Dirección de la Empresa.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de 10 días. Sin perjuicio de lo anterior, el plazo máximo establecido por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores para pronunciarse es de 7 días en el caso de discrepancia durante el periodo de consultas en materia de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el Convenio Colectivo.

Procederán a convocar a la Comisión Mixta cualquiera de las partes que la integran indistintamente.

Para la toma válida de acuerdos será necesaria la mayoría simple de cada una de las representaciones que conforman la comisión paritaria. Los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta, serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes.

En caso de no alcanzar acuerdo por parte de la Comisión Mixta, la discrepancia se someterá a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos de mediación y arbitraje previstos en el V ASAC. El arbitraje sólo será posible cuando ambas partes de mutuo acuerdo lo soliciten por escrito.

## CAPÍTULO II

### Prestación del trabajo

#### Artículo 9. *Ejecución de tareas.*

Teniendo en cuenta la actividad de la empresa, el trabajador está obligado a ejecutar diligentemente cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su categoría y competencia profesional, y, si observara entorpecimiento para ejercer su trabajo, falta o defecto en el material o en los instrumentos, estará obligado a dar inmediatamente cuenta a su Empresa.

#### Artículo 10. *Prestación del servicio.*

Dado que el servicio que se presta, lo es cara al público y en los domicilios particulares de los usuarios de la empresa contratante, el trabajador deberá efectuar obligatoriamente el mismo, con el uniforme de la empresa y llevando la tarjeta de identificación en lugar visible (salvo riesgo temporal de la seguridad del trabajador), debiéndose prestar el mismo con el máximo de pulcritud e higiene. Dadas las características del servicio el trato será correcto, especialmente con los usuarios del servicio, debiendo dirigirse con el tratamiento «de usted» a todos los usuarios, siendo imprescindible una buena imagen personal, dado que su actitud e imagen benefician, no solamente al trabajador como persona sino a la empresa que representa y al cliente al que presta el servicio.

#### Artículo 11. *Prendas de trabajo.*

La empresa facilitará a los trabajadores dos equipos de trabajo al año (uno en verano y otro en invierno) que garantice permanentemente la continuidad de su uso adecuado según las necesidades del servicio, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando la empresa decida que no es necesario por las características del servicio, obligándose los trabajadores a mantener las prendas en perfecto estado de conservación y a ofrecer una buena imagen

renovándose las prendas previa solicitud del trabajador cuando se produzca el deterioro de las mismas incompatibles con la adecuada calidad del servicio que se viniere prestando. A tal efecto se abonará un plus de mantenimiento de vestuario.

La ropa de trabajo estará formada por los elementos necesarios para desarrollar su actividad tales como: chaleco, camisa o polo, pantalón, sudadera y zapatos, adecuada a la estacionalidad del momento y puesto de trabajo, suministrando por parte de la empresa una uniformidad en verano y otra en invierno.

El trabajador al terminar la relación contractual con la empresa deberá devolver la última entrega de ropa. En caso contrario, su importe de mercado será deducido del correspondiente finiquito.

#### Artículo 12. *Seguridad y salud.*

La empresa estará obligada a poner al alcance de todos sus trabajadores, los medios precisos para que éstos puedan ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad. La Empresa deberá gestionar, de las Entidades que contrate sus servicios, que pongan al alcance de sus trabajadores elementos y medios complementarios eficaces para que ejecuten su actividad en las condiciones de seguridad, rendimiento e higiene deseados.

Los trabajadores, asimismo estarán obligados a utilizar los medios y medidas preventivas que les proporcione la Empresa, de conformidad con la legislación vigente y específicamente, conforme la normativa de Seguridad y Salud Laborales.

#### Artículo 13. *Reconocimientos médicos.*

La empresa garantizará la vigilancia periódica de la salud de los trabajadores a su servicio en función de los riesgos inherentes a su trabajo, a través de los reconocimientos médicos periódicos. Dichos reconocimientos médicos se realizarán solo si son aceptados voluntariamente por el trabajador.

#### Artículo 14. *Accidente laboral.*

Producido un accidente, trabajador, deberá informar inmediatamente a la empresa con el fin de rellenar y notificar el oportuno parte oficial. Asimismo deberá ser atendido salvo urgencia vital en el centro correspondiente a la mutua patronal con la quien tiene la empresa concertado el riesgo de accidente de trabajo.

### CAPÍTULO III

#### Clasificación del personal

#### Artículo 15. *Grupos profesionales.*

En cuanto a los grupos profesionales del personal sujeto al presente Convenio Colectivo, estos se clasifican en 2 grupos profesionales:

1.º Grupo profesional de Administración (Grupo I): En dicho grupo estarían incluidos aquellos trabajadores con tareas inherentes a la gestión de contratos con empresas clientes, administración, coordinación y organización del personal. Dicho grupo se encontraría compuesto por:

Nivel I. Jefe de Departamento: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, responsable de la dirección del planteamiento y desarrollo de los trabajos de prestación de servicios derivados de los contratos formalizados con las compañías cliente.

Nivel II. Jefe de Área/Sección: Es el empleado capacitado, provisto o no de poderes, responsable de coordinar, organizar y controlar los medios necesarios para la realización de los servicios.

Nivel III. Auxiliar Administrativo: Es el empleado, que se dedica a operaciones elementales administrativas y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho.

2.º Grupo profesional de Personal Operativo (Grupo II):

En dicho grupo estarían incluidos aquellos trabajadores con tareas inherentes a la consecución de los objetivos de seguridad, eficacia y calidad derivados del contrato que le sea asignado.

Dicho grupo se encontraría compuesto por:

Nivel I. Encargado: Es el empleado responsable de la consecución de los objetivos de seguridad, eficacia y calidad derivados del contrato que le sea asignado. Recepciona los programas diarios de actuación y facilita los resultados obtenidos vía informática bien directamente o a través del Jefe de Área o Sección.

Nivel II. Jefe de Equipo: Es el empleado encargado de supervisar la actuación del personal operativo correspondiente a las categorías de lector y cartelero.

Nivel III. Lector: Es el trabajador que ejecuta el programa de lecturas diario contenido en el móvil / Terminal de Lectura Portátil asignado mediante el recorrido de la ruta definida en el mismo, custodiando adecuadamente el equipo de lectura asignado juntamente con el equipo auxiliar (GPS, Llaves, Linterna, espejo,...).

Es el trabajador que diariamente distribuye adecuadamente y coloca en sitio visible en finca los carteles de aviso de lecturas correspondientes a las programaciones, con al menos cinco días de antelación. Es el trabajador encargado de ejecutar los programas de recuperación de lecturas diarios establecidos por el jefe de sección o encargado, resultantes del análisis de resultados obtenidos en la jornada precedente con vistas a incrementar el rendimiento de cada lote.

Todos aquellos trabajadores que tengan asignada la categoría de Carteleros se integrarán en el mismo nivel profesional de lector.

La categoría lector de municipios queda integrada en este mismo nivel. La diferencia salarial por plus transporte que tenía el lector de municipio la percibirá el trabajador como gasto de locomoción en nómina y se revalorizara según el criterio fijado en el artículo 38.

Especialista: Es el trabajador que realiza las operaciones/inspecciones u otras actividades de similar naturaleza asignadas en contrato, que se ejecuten según instrucciones establecidas que requieran preferentemente esfuerzo físico. Esta categoría sustituye al antiguo Oficial de 3.<sup>a</sup>

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL SALARIAL	CATEGORÍA
I. ADMINISTRACIÓN.	I	JEFE DE DEPARTAMENTO.
	II	JEFE DE ÁREA / SECCIÓN.
	III	AUXILIAR ADMINISTRATIVO.
II. OPERACIONES.	I	ENCARGADO.
	II	JEFE DE EQUIPO.
	III	LECTOR.
		ESPECIALISTA.

Artículo 16. *Ingresos y periodos de prueba.*

Los trabajadores que ingresen en la empresa, lo harán previa presentación de la correspondiente solicitud y currículum. En todo caso al inicio de su relación laboral deberán

estar dados de alta en el Régimen General de la Seguridad Social, así como en la Mutua Patronal de Accidentes de Trabajo.

Se establece un período de prueba en base a las categorías profesionales, durante el cual ambas partes podrán rescindir o extinguir el contrato, sin que sea necesario justificar causa alguna y sin derecho a indemnización alguna.

El citado período será el siguiente:

Grupo Profesional I:

Para el nivel I: Periodo de prueba de 6 meses.

Para el nivel II: Periodo de prueba de 6 meses.

Para el nivel III: Periodo de prueba de 2 meses.

Grupo Profesional II:

Para el nivel I: Periodo de prueba de 6 meses

Para el nivel II: Periodo de prueba de 3 meses.

Para el nivel III: Periodo de prueba de 2 meses.

#### CAPÍTULO IV

##### Ceses y sanciones

Artículo 17. *Cese voluntario del trabajador.*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito, cumpliendo, como mínimo, un plazo de preaviso de quince días naturales.

En caso de no respetar el preaviso establecido, las empresas podrán descontar del finiquito y liquidación final, en concepto de indemnización por los daños y perjuicios ocasionados, una cantidad equivalente al salario bruto de los días de preaviso incumplidos.

Artículo 18. *Plazos de liquidación.*

Recibido el preaviso con la antelación establecida en los artículos anteriores, la empresa estará obligada a liquidar, en un plazo de 15 días, la totalidad de los haberes y partes proporcionales devengadas por el trabajador hasta la fecha del cese.

Si en el momento de causar baja en la empresa, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, herramientas, última entrega de ropa de trabajo, documentos etc que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella y/o de la Compañía Cliente, la empresa podrá descontar de la liquidación el valor de mercado de dichos elementos.

Artículo 19. *Faltas y sanciones.*

La Empresa dará notificación escrita a la representación de los trabajadores de las sanciones que imponga a cualquier trabajador. Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las faltas graves a los 20 días y las muy graves a los 2 meses, contados a partir de la fecha de su conocimiento por parte de la empresa y en todo caso, a los 6 meses de haberse cometido.

Faltas leves:

1. Faltar un día al trabajo sin causa justificada o bien efectuar la justificación fuera de los plazos previstos por la normativa de aplicación.

2. Hasta 3 faltas de puntualidad durante un mes, en la entrega de trabajo en la oficina (de 16:30 a 19:00 en el día de la lectura y de 9:00 a 10:00 de la mañana del día siguiente), con un retraso superior a 15 minutos e inferior a 45 minutos dentro del periodo de un mes.

3. No notificar con carácter previo la ausencia al trabajo y no justificar dentro de las 24 horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motive. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

4. La falta de aseo y de limpieza personal en el trabajo.

5. La falta de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo, y las órdenes dadas con descortesía.

6. La embriaguez ocasional en el trabajo.

7. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia de dicho abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

8. Los pequeños descuidos en la realización del trabajo, o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones, etc. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta puede reputarse de grave o muy grave.

9. No llevar durante un día al mes la tarjeta de identificación y uniforme siempre que no sea causa directa de la empresa o de la Compañía Cliente.

10. No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio y teléfono.

11. No comunicar los cambios habidos en la familia o situación personal que pueda afectar a prestaciones de la Seguridad Social del trabajador. La ocultación maliciosa de datos en esta materia será falta grave.

#### Faltas graves:

1. La falta de asistencia al trabajo de 2 días en el periodo de un mes sin causa justificada o bien efectuar la justificación fuera de los plazos previstos.

2. Más de 3 faltas de puntualidad en la entrega de trabajo en la oficina (de 16:30 a 19:00 en el día de la lectura y de 9:00 a 10:00 de la mañana del día siguiente), con un retraso superior a 15 minutos e inferior a 45 minutos dentro del periodo de un mes.

3. La simulación de enfermedad o accidente.

4. La doble comisión de falta leve dentro del periodo de un trimestre, excepto en las de puntualidad, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción que no sea amonestación verbal.

5. La pérdida de cualquier equipo, maquinaria o útil puesto a disposición del trabajador.

6. Efectuar durante dos días al mes el servicio sin el correspondiente uniforme e identificación siempre que no sea causa directa de la empresa o de la Compañía Cliente.

7. No cumplir con la jornada de trabajo indicada en el contrato, salvo falta justificada, durante un periodo de hasta 3 días en el plazo de un mes.

8. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

9. La desobediencia a los mandos en materia de trabajo.

10. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar o realizar el trabajo. Será sancionado tanto el que ficha o firma por otro como éste último.

11. La voluntaria disminución de la actividad habitual o la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

12. El empleo del tiempo, materiales, útiles, vestuario o herramientas en cuestiones ajenas al trabajo, en beneficio propio.

13. La embriaguez en dependencias de clientes de la empresa o bien antes del inicio de la jornada de trabajo, lo que faculta a la empresa para que el trabajador no lo realice.

14. Las órdenes dadas de modo agresivo o con amenazas.

## Faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad en la entrega de trabajo en oficina cometidas en un periodo de 6 meses o 20 en un año (de 16:30 a 19:00 en el día de la lectura y de 9:00 a 10:00 de la mañana del día siguiente), con un retraso superior a 5 minutos e inferior a 30 minutos dentro del periodo de un mes.
2. Más de 2 faltas injustificadas al trabajo en el periodo de un mes, más de 6 en el periodo de 4 meses o más de 12 en el periodo de un año.
3. La reincidencia en comisión de falta grave en el periodo de 6 meses, aunque sea de distinta naturaleza.
4. Falsear datos de lectura, o bien consignar la lectura a horas no leídas no introducir las anomalías según código de Compañía Cliente, no dejar tarjeta abonado-ausente y lectura anómala, o dejarla sin cumplimentar según instrucciones de Compañía Cliente, introducción de una o más lecturas como ausentes cuando no ha sido visitado el abonado. Incumplir el procedimiento operativo y la instrucción de la Orden Domiciliaria y/o falsear la información de la atención domiciliaria.  
Falsear datos consignados y cumplimentado en la orden de trabajo.
5. La retirada por actuación dolosa o indebida de la acreditación expedida por la compañía cliente para la realización de las tareas propias del puesto de trabajo.
6. No entregar el trabajo asignado y cumplimentado, en el tiempo establecido, y/o al final de la jornada laboral.
7. La realización del servicio más de dos días al mes sin el uniforme de la empresa o identificación siempre que no sea causa directa de la empresa o de la Compañía Cliente.
8. El trato descortés o grosero con los usuarios, que genere queja por parte de los mismos verbal o escrita, así como con sus compañeros de trabajo que ocasione quebranto de la disciplina.
9. No cumplir con la jornada de trabajo indicada en el contrato, salvo falta justificada, durante un periodo de más 4 días en el plazo de un mes.
10. Cualquier delito o falta penal, bien sea a sus compañeros o a los usuarios del servicio.
11. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en útiles, máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, prendas de trabajo etc., tanto de las empresas como de abonados de las mismas, así como causar accidente por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.
12. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena, estando en situación de incapacidad temporal, así como realizar manipulación o falsedades para prolongar dicha situación.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas en compañeros de trabajo o terceros.
14. La embriaguez habitual en el trabajo.
15. La violación del secreto de correspondencia o de documentación de la empresa, o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realicen las tareas.
16. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a la persona de sus superiores, compañeros, subordinados o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad, y a los empleados de ésta si los hubiere.
17. La retirada temporal o definitiva del permiso de conducir para los conductores de vehículos propios de la empresa, sea por sentencia como medida precautoria o como sanción administrativa por comisión de actos calificados como imprudencia simple o temeraria, así como conducir sin tener el permiso actualizado, sin permiso o con permiso falso. Cualquier multa o sanción interpuesta por las autoridades competentes serán responsabilidad del infractor y por lo tanto del pago de la misma.
18. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.
19. El abuso de autoridad, de acuerdo con la definición jurisprudencial del mismo, desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa.
20. Las derivadas del capítulo de faltas graves aquellas faltas leves y graves en las que se prevea que pueden incluirse en éste grupo de faltas.

21. El acoso sexual en el trabajo, entendiéndose como tal toda conducta de naturaleza sexual o cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de la mujer y el hombre en el trabajo, incluida la conducta de los superiores y compañeros, siempre y cuando esta conducta sea indeseada, irrazonable y ofensiva para el sujeto pasivo de la misma, o cree un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de la misma; o la negativa al sometimiento de una persona a esta conducta sea utilizada como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de esta persona a la formación profesional y al empleo, sobre la continuación del empleo, sobre el salario o cualquier otra decisión relativa al contenido de la relación laboral.

22. La desobediencia a mandos o delegados en materia de seguridad y salud laboral así como el incumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

23. La inasistencia a cursos de formación en materia de prevención de riesgos laborales programados u organizados por la empresa sin causa justificada siempre que éstos se realicen dentro de la jornada laboral.

Sanciones:

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

Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación por escrito.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta 2 días.

Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días.

Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 30 días.
- b) Despido.

#### Artículo 20. *Régimen sancionador.*

La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o personas en quien delegar.

Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario correspondiente, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de miembro del comité de empresa o delegado de personal, o delegado sindical. En estos casos antes de sancionar se dará audiencia previa a los restantes integrantes del comité de empresa o delegados de personal o delegados sindicales si los hubiere.

El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por el jefe correspondiente de la empresa, quien designará al instructor del mismo. Tras la aceptación del instructor se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado y en su caso a los testigos, y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la dirección de la empresa la suspensión de empleo, pero no de sueldo del trabajador afectado mientras dure la incoación del expediente previa audiencia del comité de empresa o delegado de personal, de haberlos. La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave o muy grave, la sanción impuesta y desde

cuando surte efectos. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente no existirá comunicación escrita.

En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia a los delegados sindicales, siempre que a la empresa le conste la afiliación y existan en la misma delegados sindicales.

La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también la reincidencia de las faltas leves.

Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales, quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro o seis meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave, respectivamente.

En todos los casos descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por falta de asistencia o impuntualidad injustificada.

## CAPÍTULO V

### **Jornada, trabajo en horas extraordinarias, descanso dominical, trabajo en días festivos y vacaciones**

#### Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo efectivo en cómputo semanal será de 40 horas para los contratos de jornada completa, para los contratos de jornada parcial serán fracciones de la misma.

#### Artículo 22. *Disfrute de vacaciones.*

Se establece para todo el personal sujeto al presente Convenio un período de vacaciones de 22 días laborales y en el caso de trabajadores que presten servicios de lunes a sábados, el periodo de vacaciones se amplía a 26 días laborables. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, esto es desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de cada año, salvo excepciones derivadas de la organización del trabajo y prestación servicio al cliente, que podrán disfrutarse hasta el 31 de marzo del año siguiente. El personal que no lleve la anualidad completa al servicio de la empresa, disfrutará de los días que le correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado.

Preferentemente, se disfrutarán en periodo estival.

El trabajador conocerá las fechas que le correspondan con al menos dos meses de antelación respecto al comienzo del disfrute de las vacaciones.

Como regla general, las vacaciones se disfrutarán durante los meses de marzo a diciembre y siempre de acuerdo con el calendario que a tal efecto se establezca a principios de año. Nunca se podrán disfrutar por adelantado días de vacaciones correspondientes a años posteriores.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el art. 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que corresponda. Igualmente en el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con la incapacidad temporal por contingencias distintas a embarazo, parto, o lactancia natural o periodos de suspensión del contrato previstos en los art. 48.4 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural al que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice la incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

## Artículo 23. *Descanso semanal y festivos.*

Teniendo en cuenta las especiales características de la actividad, todo el personal tendrá derecho a disfrutar de un descanso semanal que se efectuará de acuerdo con lo establecido en el art. 37.1 del Estatuto de los Trabajadores y sus disposiciones de desarrollo.

El día 31 de diciembre se considerará inhábil. En función de la actividad y organización, la empresa establecerá, a su discreción, un día al año que coincidirá con un puente para todo el personal afecto a este convenio.

## Artículo 24. *Licencias retribuidas.*

Los trabajadores regidos por este Convenio, tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de retribución en los casos y con la duración que a continuación se indican, previo aviso y justificación:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de un hijo.
- c) Tres días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) Dos días en caso de enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- e) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos y hermanos.
- f) En los supuestos anteriores b), c) d) y e), cuando se necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia, los permisos serán de cuatro días.
- g) Un día natural por matrimonio de padre o madre, hijo, hermano o hermano político en la fecha de celebración de la ceremonia. En este supuesto, cuando se necesite efectuar un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, el permiso será de dos días.
- h) Cumplimiento de deberes públicos ordenados por la Autoridad competente o impuestos por las disposiciones vigentes: por el tiempo indispensable. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga una imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación del puesto de trabajo cuando finalice la obligación del cumplimiento del deber de carácter público y personal. Si el trabajador recibiera remuneración económica en el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
- i) Los cargos representativos sindicales, gozarán de los derechos establecidos en las Disposiciones Legales vigentes.
- j) Dos días por asuntos propios, debiéndose preavisar fehacientemente con 48 horas de antelación.
- k) Parejas de Hecho. Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencia, que un matrimonio convencional, con las siguientes especificaciones:
  - 1.º Se entenderá como pareja de hecho, aquella que esté conviviendo de hecho, estén empadronados en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal del domicilio o Registro Público Oficial para estas situaciones y ello, con un año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido. La empresa podrá solicitar en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.
  - 2.º Tendrá los mismos derechos respecto a licencias, los ascendientes y descendientes de la pareja del trabajador, con la limitación y requisitos aquí establecidos.

Con independencia de lo anterior, en caso de nacimiento o fallecimiento de un hijo o fallecimiento de alguno de los padres del trabajador, acaecido en día anterior a dos o más no laborables en la Administración Pública encargada del registro del hecho, el trabajador tendrá derecho a permiso hasta las doce horas en el primer día laborable siguiente, sin que dé lugar a ningún descuento salarial.

#### Artículo 25. *Excedencias.*

La excedencia puede ser voluntaria o forzosa. Los términos y condiciones de dichas excedencias serán los establecidos en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

El trabajador tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre-adoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la resolución judicial administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender el cuidado de un familiar, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, discapacidad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generase este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en esta situación de excedencia para el cuidado de familiares, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de familia numerosa de Categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

#### Artículo 26. *Suspensión del contrato por maternidad.*

En el supuesto del parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas, que se disfrutarán de forma ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada, siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o en caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad, inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con la suspensión por paternidad.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancias de la madre, o en su defecto del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

#### Artículo 27. *Suspensión del contrato por paternidad.*

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados, no obstante, cuando el período de descanso sea regulado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el apartado 2 de este artículo o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador y conforme se determine reglamentariamente. El trabajador deberá comunicar al empresario con la debida antelación el ejercicio de este derecho.

El trabajador, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Junto a la solicitud por parte del trabajador/a, se deberá aportar, documentación acreditativa del parentesco con el miembro familiar por el cual se interesa la reducción.

#### Artículo 28. *Lactancia.*

Los trabajadores podrán sustituir el derecho de ausencia del trabajo por lactancia de un hijo menor hasta que este cumpla nueve meses, por la acumulación correspondiente en jornadas completas y fracciones correspondientes. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores.

La duración de este permiso se incrementará proporcionalmente en caso de partos múltiples.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores.

Artículo 29. *Reducción de jornada.*

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

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 4 y 5 anteriores, corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el art. 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

Artículo 30. *Protección de la maternidad.*

Con arreglo a lo previsto en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, la evaluación de los riesgos a que se refiere el artículo 16 de dicha ley deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico. Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o a pesar de tal adaptación las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Seguridad Social que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto de trabajo no resultara técnica u objetivamente posible, o no puede razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de a trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo contemplada en el art. 45.1.d.) del ET, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto anterior compatible con su estado.

Lo dispuesto en los apartados anteriores de este número será también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así lo certificase el médico que en el Régimen de Seguridad Social aplicable, asista facultativamente a la trabajadora.

Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, previo aviso al empresario y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

#### Artículo 31. *Incapacidad temporal.*

La Empresa abonará el 100 por 100 del salario desde el primer día en caso de accidente de trabajo (sobre los conceptos salariales establecidos en este convenio para cada categoría profesional).

#### Artículo 32. *Jubilación parcial.*

En aquellos casos en que el personal de la empresa solicite la jubilación parcial la empresa procurará la realización de un contrato de relevo que permita instrumentar la jubilación parcial dentro del marco legal vigente.

#### Artículo 33. *Medidas de igualdad.*

Serán adoptadas cuantas medidas tiendan a hacer efectivo el principio de igualdad entre hombre y mujer en todos los aspectos del régimen de trabajo, y singularmente, en la contratación, jornada de trabajo, reglas comunes sobre categorías profesionales y ascenso, retribuciones y demás condiciones de trabajo.

Ninguna persona que trabaje en Incatema, S.L., podrá ser discriminado por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación sindical, o por cualquier otra condición que pueda atentar contra la libertad individual de la persona.

Las medidas de Igualdad a las que se refiere el párrafo anterior, se establecerán a través de la elaboración de un Plan de Igualdad de Oportunidades, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

### CAPÍTULO VI

#### Condiciones económicas

#### Artículo 34. *Pago de nóminas y anticipos.*

Como norma general, el cobro de la nómina será como muy tarde el último día hábil del mes. El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a mediados del mes que corresponda y como máximo hasta el día 20 del mes en curso, a cuenta del trabajo realizado y hasta el 90 % de la retribución devengada hasta dicho momento.

**Artículo 35. Estructura salarial.**

1. Las retribuciones del personal sujeto a este Convenio serán las establecidas para cada una de las categorías profesionales en la Tabla Salarial anexa al presente, de acuerdo con los siguientes conceptos retributivos:

a) Salario Base: Retribuye el trabajo de todos los grupos profesionales, realizado por la jornada ordinaria de trabajo.

b) Plus de puesto de trabajo: Retribuye el trabajo específico de los respectivos niveles profesionales. Se abonarán mensualmente según las cantidades reflejadas en las tablas salariales del anexo 1. Este plus sustituye al anterior, llamado plus de productividad.

c) Plus Mantenimiento Vestuario: Especifico para los puestos Se abonarán mensualmente según las cantidades reflejadas en las tablas salariales del anexo 1.

d) Plus de transporte: Dada la necesidad de desplazamiento diario de los trabajadores para la ejecución de su trabajo durante su jornada laboral, la empresa abonará la cantidad fijada en la tabla anexa. El trabajador podrá elegir que sea un concepto no cotizable, con la presentación de los justificantes correspondientes.

2. Las cantidades que se abonen en los conceptos salariales señalados en el punto anterior tendrán carácter no compensable ni absorbible, y revalorizables con los incrementos salariales que se pacten en este Convenio Colectivo.

**Artículo 36. Retribuciones extrasalariales.**

Gastos de Locomoción: El trabajador que haga su función fuera del municipio del centro de trabajo al que este asignado, percibirá una cantidad económica en compensación del gasto, que podrá variar dependiendo de la zona geográfica en la que se aplique.

Dietas de manutención: El trabajador que por necesidades de la empresa tenga que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de su provincia, percibirá en concepto de dietas las cantidades siguientes:

Media Dieta: 13,34 diarios. Se abonará en el caso de que el desplazamiento se prolongue más allá de las 14 h.

Dieta Completa sin pernocta: 26,67 diarios. Se abonará en el caso de que el desplazamiento se prolongue más allá de las 20 h.

Kilometraje: El trabajador que sea requerido por parte de la empresa, de la utilización de su vehículo propio para desplazamientos concretos fuera de su actividad diaria, percibirá en concepto de kilometraje la cantidad de 0,19 euros/km.

Pernocta: En caso de que por necesidades de la empresa el trabajador tenga que pernoctar fuera de su domicilio, aquélla deberá hacerse cargo de los gastos de hotel y desayuno en que incurra el trabajador.

Otros gastos: La empresa abonará al trabajador cualquiera otros gastos en que éste incurra con motivo de la relación laboral.

**Artículo 37. Pagas y fecha de devengo.**

El personal a que afecta el presente Convenio Colectivo, percibirá en proporción a la jornada, las pagas denominadas «Verano», «Navidad» y «Beneficios». Las pagas «Verano» y «Navidad» serán equivalentes, cada una de ellas, a treinta días de Salario Base. La paga «Beneficios» será equivalente a quince días de Salario Base.

El personal a que afecta el presente Convenio Colectivo, percibirá en proporción a la jornada, las pagas denominadas «Verano», «Navidad» y «Beneficios». Las pagas de verano y Navidad, serán equivalentes cada una de ellas, a treinta días de Salario Base. La paga «Beneficios» será equivalente a quince días de Salario Base.

Los periodos de devengo de dichas gratificaciones, serán para:

- a) Paga de Verano: Del 1 de enero a 30 de junio.
- b) Paga de Navidad: Del 1 de julio al 31 de diciembre.  
Dichas gratificaciones serán prorrateadas durante las mensualidades ordinarias.
- c) Paga de «Beneficios»: Del 1 de enero al 31 de diciembre.  
Dicha gratificación será abonada el 20 de diciembre.

El personal que no lleve una anualidad completa en el servicio de la empresa, percibirá dichas gratificaciones a prorrata del tiempo realmente trabajado, computándose las mismas de fecha a fecha.

#### Artículo 38. *Revisiones salariales.*

Los salarios aplicables desde la firma del presente convenio y con carácter retroactivo al 1 de enero de 2015, para el personal afectado por el mismo, son los que figuran en las tablas anexo I, del Convenio.

Para los años 2016, 2017 y 2018 se revalorizarán todos los conceptos salariales respecto a los del año anterior según el siguiente criterio:

- IPC año anterior negativo: + 0,35 %.
- IPC año anterior <1 %: + 0,40 %.
- IPC año anterior entre 1 % y 1,50 %: + 0,50 %.
- IPC año anterior >1,50 %: + 0,60 %.

### CAPÍTULO VII

#### Disposiciones varias

#### Artículo 39. *Reconocimiento de los representantes de los trabajadores.*

Las empresas reconocen a los representantes de los trabajadores, elegidos libre y democráticamente según la normativa vigente, en cuantos derechos y garantías tienen conferidas en razón de su cargo por las leyes y disposiciones vigentes, sometiéndose ambas partes para el futuro, a lo que se regule en las disposiciones oficiales venideras. En el domicilio social de cada empresa se podrá disponer, a petición de los representantes legalmente elegidos, de un tablón de anuncios e informaciones. Los tabloneros serán cerrados con cristal solo y los miembros del comité o de las secciones sindicales podrán acceder al interior de los mismos, del contenido de lo que en él se colocase o se hiciese referencia serán responsables el Comité o delegado de personal de esta empresa sin perjuicio del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 40. *Derechos sindicales.*

Con relación a los derechos sindicales de los trabajadores, este convenio se remite al contenido de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán constituir secciones sindicales en cada centro de trabajo o en el ámbito de la empresa de acuerdo con los estatutos de cada sindicato y con los derechos reconocidos legalmente.

En los centros de trabajo, o, en su caso, en el conjunto de la empresa, con plantilla entre 100 y 250 trabajadores, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa y que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos al comité de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por un delegado sindical elegido por y entre sus afiliados en el centro de trabajo o de la empresa según se trate de una Sección Sindical de centro o de empresa.

Cuando el número de trabajadores del centro de trabajo o, en su caso, de la empresa, supere los 250 trabajadores, se estará a lo dispuesto en este aspecto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 41. *Procedimiento inaplicación condiciones de trabajo.*

A los efectos del procedimiento de inaplicación de las condiciones pactadas en el Convenio Colectivo cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores y demás normativa general de aplicación.

Disposición adicional primera. *Derecho supletorio.*

En todas aquellas materias no reguladas expresamente en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del estatuto de los Trabajadores y a lo previsto en la legislación vigente en cada momento que resulte de aplicación.

Disposición adicional segunda. *Seguro de responsabilidad civil.*

La empresa, durante la vigencia del presente convenio, tendrá concertada una póliza de responsabilidad civil con un límite por siniestro y año por importe de 3.000.000 con los efectos y consecuencias dispuestos en la ley de contrato de seguro y en las generales de la póliza de seguro.

Esta póliza cubrirá los daños ocasionados por los trabajadores en el ejercicio de sus funciones.

La empresa entregará a los representantes de los trabajadores una copia de la póliza contratada.

*Tablas salariales 2015*

Clasificación profesional	Salario base – Euros	Plus de puesto – Euros	Plus mantenimiento vestuario – Euros	Plus de transporte – Euros
<b>Grupo I.</b>				
Jefe de Departamento . . . . .	675,20	421,89	–	–
Jefe de Área/Sección . . . . .	675,20	210,95	–	–
Aux. Administrativa . . . . .	675,20	29,28	–	–
<b>Grupo II.</b>				
Encargado . . . . .	675,20	105,47	–	–
Jefe de Equipo . . . . .	675,20	52,74	16,23	43,78
Lector . . . . .	675,20	29,28	16,23	43,78
Especialista . . . . .	675,20	29,28	16,23	43,78