

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

11178 *Resolución de 18 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Axesor Conocer para Decidir, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Axesor Conocer para Decidir, S.A. (código de convenio n.º 90100752012012), para el periodo 2019-2021, que fue suscrito, con fecha 27 de mayo de 2019, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el Comité de empresa y los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo 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, 18 de julio de 2019.—El Director General de Trabajo, P.S. (Real Decreto 903/2018, de 20 de julio), el Subdirector General de Relaciones Laborales, Rafael Martínez de la Gándara.

CONVENIO COLECTIVO DE AXESOR, CONOCER PARA DECIDIR, S.A.

Reunida en fecha 5 de julio de 2019 la comisión negociadora del Convenio Colectivo de Axesor, Conocer para Decidir, S.A., acuerda suscribir el Convenio Colectivo de Axesor, Conocer para Decidir S.A. con la corrección de errores exigidas por la Autoridad Laboral conforme al siguiente texto

Índice

Capítulo I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Determinación de las partes.

Artículo 2. Ámbito funcional y territorial.

Artículo 3. Ámbito personal.

Artículo 4. Ámbito temporal.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

Artículo 6. No vinculación a la totalidad.

Capítulo II. Organización del trabajo y funciones.

Artículo 7. Organización del trabajo.

Artículo 8. Aspectos básicos de la clasificación profesional mediante grupos profesionales.

Artículo 9. Grupo profesional.

Artículo 10. Nivelado de grupos profesionales y traspaso del sistema anterior al nuevo.

Artículo 11. Sistema de desarrollo profesional (SDP).

Artículo 12. Movilidad geográfica y funcional.

Artículo 13. Sucesión de empresa.

Capítulo III. Percepciones económicas.

Artículo 14. Tablas salariales.

Artículo 15. Estructura salarial.

Artículo 16. Complemento ad personam derivado del cambio de convenio.

Artículo 17. Plus de puesto.

Artículo 18. Revisión salarial.

Artículo 19. Plus extrasalarial de transporte.

Artículo 20. Retribución variable.

Artículo 21. Bolsa de estudios.

Artículo 22. Dietas y kilometraje.

Artículo 23. Horas extraordinarias y guardias en festivos.

Capítulo IV. Jornada de trabajo.

Artículo 24. Jornada de trabajo.

Artículo 25. Calendario laboral.

Artículo 26. Vacaciones.

Capítulo V. Permisos.

Artículo 27. Permisos retribuidos.

Artículo 28. Permisos no retribuidos.

Artículo 29. Asuntos personales.

Artículo 30. Excedencias.

Capítulo VI. Contratación.

Artículo 31. Periodo de prueba.

Artículo 32. Contratación eventual.

Artículo 33. Contrato para la formación.

Capítulo VII. Extinción del contrato de trabajo.

Artículo 34. Preaviso por dimisión del trabajador.

Artículo 35. Abandono del puesto de trabajo.

Capítulo VIII. Código de conducta laboral.

Artículo 36. Régimen de sanciones.

Artículo 37. Faltas leves.

Artículo 38. Faltas graves.

Artículo 39. Faltas muy graves.

Artículo 40. Sanciones máximas.

Artículo 41. Prescripción de faltas.

Capítulo IX. Comisión paritaria.

Artículo 42. Comisión paritaria.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Determinación de las partes.*

Este Convenio colectivo se pacta entre la dirección de la empresa Axesor, Conocer para Decidir, S.A., y los representantes de los trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo es aplicable a las relaciones laborales en el ámbito de la empresa cuyos centros de trabajo se encuentran actualmente en las ciudades de Barcelona, Granada y Madrid.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente convenio es de aplicación a todos los trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios en la empresa.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

La duración de este Convenio colectivo es de tres años, iniciándose su vigencia el 1 de enero de 2019 y finalizando el 31 de diciembre de 2021.

Artículo 5. *Denuncia y prórroga.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este Convenio colectivo antes del 1 de octubre de 2021. Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte.

Se prorrogará automáticamente de año en año si el mismo no es denunciado por cualquiera de las partes, por escrito y con una antelación de tres meses antes de la finalización de la vigencia del mismo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente año a año.

Una vez denunciado el Convenio colectivo, se estará a lo dispuesto legalmente en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 6. *No vinculación a la totalidad.*

En el supuesto de que la jurisdicción competente, en uso de sus facultades, anulase o invalidase alguno de los pactos contenidos en el presente convenio, el resto del Convenio colectivo mantendrá su vigencia. En este caso, las partes negociadoras se comprometen a reunirse dentro de los treinta días siguientes a la firmeza de la resolución judicial correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado y renegociar la cláusula o cláusulas anuladas.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y funciones**Artículo 7. Organización del trabajo.**

El presente capítulo sobre clasificación profesional se establece, fundamentalmente, atendiendo a los criterios que el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores fija para la existencia del grupo profesional, es decir, atendiendo a las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, incluyendo en cada grupo diversas tareas o funciones y especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador. Se garantiza en el sistema la ausencia de discriminación directa e indirecta entre hombres y mujeres.

Artículo 8. Aspectos básicos de la clasificación profesional mediante Grupos Profesionales.

El contenido de la prestación laboral y la adscripción inicial a un grupo profesional se hará de acuerdo con las siguientes normas:

8.1 La clasificación profesional se realiza en grupos profesionales por interpretación y aplicación de los criterios generales objetivos, y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen los trabajadores. Cualquier persona en función del puesto de trabajo que desarrolla estará encuadrada a un grupo profesional de los establecidos en el presente capítulo, circunstancias que definirán su posición en el esquema organizativo y retributivo.

8.2 La pertenencia a un grupo profesional implicará el desempeño de todas las tareas y cometidos que se describirán en los siguientes artículos del presente convenio con relación a cada grupo profesional, así como las tareas suplementarias y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del que forman parte, sin más limitaciones que las derivadas de la exigencia de las titulaciones específicas y de los demás requisitos de carácter profesional.

8.3 Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de éstos a un determinado grupo profesional, todo ello según los criterios determinados por el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los que se definen a continuación:

8.3.1 Formación: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el conjunto de conocimientos, experiencia y habilidad requeridos para el desempeño normal de un puesto de trabajo, con independencia de su forma de adquisición, referidos a una función o actividad empresarial. Este factor se integra por:

a) Titulación: Considera el nivel inicial mínimo y suficiente de conocimientos teóricos que debe poseer una persona de capacidad media para llegar a desempeñar satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo después de un periodo de formación práctica.

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

c) Experiencia práctica: Considera el periodo de tiempo requerido para que una persona, adquiera la habilidad práctica necesaria para desempeñar el puesto, obteniendo un rendimiento suficiente en calidad y cantidad.

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

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

8.3.4 Responsabilidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados y la relevancia de la gestión sobre los recursos humanos, técnicos y productivos.

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

8.3.6 Complejidad: Factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el número y el grado de integración de los diversos factores antes enumerados en la tarea o puesto encomendado.

8.3.7 Funciones efectivamente desarrolladas

Artículo 9. *Grupo profesional.*

Definición: Agrupación unitaria de las aptitudes profesionales, titulaciones y tareas de la prestación laboral que con ellas se corresponde.

9.1 Grupo profesional 5 o D: Grupo de Gerencia y Dirección.

Criterios generales: Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo, tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación.

Toman decisiones o participan en su elaboración así como en la definición de objetivos concretos.

Desempeñan sus funciones con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Pertenecen a los comités de dirección de la compañía.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

Tareas. Ejemplos: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo, y no limitativo, todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Coordinación, supervisión, ordenación y/o dirección de trabajos heterogéneos o del conjunto de actividades dentro de un área de actividad, servicio o departamento.
2. Tareas de dirección técnica de alta complejidad y heterogeneidad con elevado nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo en funciones de investigación, definición de procesos tecnológicos, administración, recursos humanos, servicios, estadística, marketing, ventas, producción, entre otros.
3. Tareas de gestión comercial con responsabilidad sobre cuenta de resultados propia.
4. Tareas técnicas de muy alta complejidad y polivalencia con el máximo nivel de autonomía e iniciativa dentro de su campo, pudiendo implicar asesoramiento en las decisiones fundamentales de la empresa.
5. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, servicio o departamento con responsabilidades sobre resultados y ejecución de las mismas.
6. Desarrollan los planes estratégicos de la compañía desde su definición, planteamiento, ejecución y control.

Pertenecen a este grupo: la dirección general, subdirección general, resto de direcciones y gerentes de área.

9.2 Grupo profesional 4 o G: Grupo de Gestión o Mandos Intermedios.

Criterios generales: Son trabajadores/as que con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También

aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación: Titulación universitaria o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completada con una experiencia superior a 5 años en su sector profesional.

Tareas. Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo, y no limitativo, todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

Funciones que suponen la responsabilidad de ordenar, coordinar y supervisar la ejecución de tareas heterogéneas de producción, servicios, comercialización, mantenimiento y desarrollo informático, administración, marketing etc., o de cualquier agrupación de ellas, cuando las dimensiones de la empresa aconsejen las agrupaciones.

Pertencen a este grupo: coordinadores de producción, de CRC, de Gestoría Virtual, Jefes de equipo de tecnología y resto de coordinadores de cualquiera de las áreas de negocio, operaciones y gestión.

9.3 Grupo profesional 3 o V: Grupo de Ventas.

Criterios generales: Son aquellos trabajadores/as que se dedican a tareas comerciales y de negocio de forma directa.

Formación: Titulación de grado medio y/o superior y/o con experiencia acreditada en el puesto de trabajo.

Tareas. Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo, y no limitativo, todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de venta telefónica de todo tipo de producto y servicios de la compañía.
2. Tareas de gestión telefónica de citas para la posterior visita comercial.
3. Tareas comerciales en cliente final, desde procesos básicos de venta hasta proyectos de consultoría avanzada, tanto a nivel nacional como internacional.
4. Cualquier tipo de tareas comerciales.

Pertencen a este grupo: personal de telemarketing y teleconcertación (que no sean mandos) y comerciales de todas las líneas de negocio.

9.4 Grupo profesional 2 o T: Grupo de Técnicos.

Criterios generales: Son aquellos trabajadores/as que realizan tareas de actividad intelectual, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media/alta con autonomía e iniciativa dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas.

Formación: Postgrado, titulación de grado medio/alto, técnico especialista de grado superior y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Tareas. Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo, y no limitativo, todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Tareas de desarrollo y mantenimiento informático, así como las relacionadas con sistemas de procesos.
2. Tareas técnicas estadísticas y matemáticas, para procesos internos o desarrollos a cliente.
3. Tareas técnicas de análisis financiero, así como elaboración de rating, scoring y validación y auditoría de los mismos.
4. Actividades técnicas de las áreas de administración, contabilidad, servicios generales, recursos humanos, auditoría, asesoramiento jurídico, marketing y staff de la dirección general, entre otros.
5. Tareas de gestión técnica de producción para clientes de marketing intelligence.
6. Tareas técnicas en la gestión de proyectos de I+D+i.

Pertencen a este grupo: personal investigador, desarrolladores informáticos, informáticos de bases de datos, supervisores de producción, estadísticos y matemáticos

de las áreas de riesgos y estadística, analistas financieros, analistas de marketing y negocio, supervisores de administración, recursos humanos, entre otros.

9.5 Grupo profesional 1 o O: Grupo Operativo.

Criterios generales: Aquellos trabajadores/as que realizan, bajo supervisión, trabajos de ejecución autónoma, con responsabilidad sobre los mismos.

Formación: Titulación universitaria, bachillerato o equivalente y/o formación técnica especializada, complementada con formación en el puesto de trabajo o, en su defecto, conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

Tareas. Ejemplo: En este grupo profesional se incluyen a título enunciativo, y no limitativo, todas aquellas actividades que por analogía son asimilables a las siguientes:

1. Operadores de producción de información, así como agentes de atención al cliente y de gestoría virtual.
2. Tareas de contabilidad, costes, facturación, recobro...etc dentro del área de administración.
3. Tareas de gestión administrativa de las áreas de recursos humanos, jurídico, marketing o cualquier otra área.
4. Tareas básicas de gestión microinformática.

Pertenecen a este grupo: personal del departamento de producción información y base de datos de marketing (que nos pertenezcan a los grupos anteriores), personal de atención al cliente, personal de gestoría virtual, administración, recursos humanos, marketing, entre otros.

Artículo 10. *Nivelado de los grupos profesionales y traspaso del sistema anterior al nuevo.*

Se establece el siguiente cuadro de grupos profesionales:

	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo IV	Grupo V
N5	O5	T5	V5	G5	D5
N4	O4	T4	V4	G4	D4
N3	O3	T3	V3	G3	D3
N2	O2	T2	V2	G2	D2
N1	O1	T1	V1	G1	D1
N0	O0	T0	V0		

Se ha procedido a la adaptación del anterior sistema de categorías profesionales al actual de grupos profesionales en función de criterios de salario, responsabilidad, experiencia y ejecución de las tareas y competencias indicadas en los apartados anteriores.

Artículo 11. *Sistema de Desarrollo Profesional.*

La promoción profesional con base en el nuevo sistema de grupos profesionales se gestionará desde la herramienta S.D.P. (Sistema de Desarrollo Profesional). En esta herramienta de gestión del desempeño y del talento interno, se realizará la definición del mapa de puestos, con los requisitos de cada puesto y su equivalente en los grupos y nivel, así como la sistemática de promoción profesional.

La promoción automática se producirá en los grupos I y II y en los niveles desde N0 a N1 y desde N1 a N2; en este caso el primer cambio (de N0 a N1) será efectivo cuando la persona cumpla dos años en el puesto, y el segundo cambio (de N1 a N2) se producirá

dentro de los tres años siguientes. A partir del N2, corresponderá a la empresa decidir la subida de nivel conforme a las condiciones y los criterios de evaluación por desempeño que se fijen en el S.D.P.

Durante el año 2012, la empresa se compromete a realizar el S.D.P., que evaluará el desempeño de la plantilla en el periodo 2012-2013.

Una representación del comité de empresa formará parte activa de las mesas de trabajo donde se propongan los detalles de dicho sistema. En dicha mesa, los participantes harán constar en un acta sus opiniones y consideraciones al respecto, dando traslado de dichas actas a la dirección de la empresa, para que la dirección tome la decisión final del sistema a aplicar.

11.1 Situación de promoción y posterior remoción: En los casos de promoción a grupo de gestión y/o dirección, el trabajador permanecerá en su grupo profesional de origen durante los 6 primeros meses, percibiendo la diferencia entre su nivel retributivo y el nivel retributivo del grupo superior como complemento de «Plus Promoción» no consolidable, de manera que, en caso de no seguir realizando las competencias y funciones correspondientes al grupo profesional superior, dejará de percibir el citado complemento.

En este supuesto, si la realización de funciones del grupo superior objeto de la promoción se prolonga durante un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso al grupo superior.

11.2 Situación de sustitución por enfermedad y/o accidente: En el caso de que un trabajador desempeñara las funciones de otro empleado de grupo superior que se encuentre en situación de incapacidad por enfermedad y/o accidente, dicha realización de funciones se prolongará hasta la fecha de reincorporación del trabajador sustituido sin que el trabajador tenga derecho a reclamar el ascenso al grupo profesional superior, de conformidad con el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, durante la realización de las funciones de grupo superior, el trabajador recibirá transitoriamente un «Plus Cobertura» de carácter salarial no consolidable equivalente a la diferencia retributiva entre su nivel salarial de su grupo profesional y en el nivel salarial inicial del grupo profesional superior cuyas funciones esté realizando transitoriamente

11.3 Situación de sustitución por otras causas: se aplicarán las mismas reglas descritas para los casos de enfermedad y/o accidente a excepción del plazo máximo de realización de las funciones de grupo superior que no podrá prolongarse durante más de doce meses, transcurridos los cuales el trabajador podrá reclamar el ascenso.

En caso de que la retribución del trabajador sustituido pudiera ser inferior a la del trabajador que lo sustituye no se detraerá cantidad alguna respecto de su retribución de origen.

Artículo 12. *Movilidad geográfica y funcional.*

La movilidad geográfica se aplicará según los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 13. *Sucesión de empresa.*

Los supuestos de sucesión de empresa se ajustarán a las previsiones legales contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO III

Percepciones económicas

2019 Salario bse de convenio (incluye el plus de transporte y revisión del 1%)

	Grupo I	Grupo II	Grupo III	Grupo VI	Grupo V
N5	23.671,81	29.051,76	32.279,74	37.659,70	59.179,52
N4	20.981,83	25.823,79	25.823,79	34.431,72	53.799,56
N3	19.367,84	22.595,82	21.519,83	30.127,76	48.419,61
N2	17.753,86	20.443,83	17.753,86	26.899,78	43.039,65
N1	15.063,88	18.291,85	15.601,87	24.747,80	37.659,70
N0	12.911,90	13.987,89	12.911,90		

Artículo 14. *Tablas salariales.*

Se establecen las siguientes tablas salariales (salario base) para el año 2019. En las mismas está incluido el 1% de incremento salarial negociado (importes anuales).

Tabla salarial (salario base de convenio) con plus de transporte para el año 2019.

Artículo 15. *Estructura salarial.*

El trabajador percibirá la retribución anual pactada en las tablas anteriores en doce mensualidades más dos pagas extraordinarias que se devengarán y abonarán en junio y en diciembre de cada año.

No obstante, el trabajador podrá solicitar el abono prorrateado de las dos pagas extraordinarias previa solicitud a la empresa antes del comienzo del año. Estas opciones de abono se realizaran por años naturales completos.

Artículo 16. *Complemento «ad personam» derivado del cambio de convenio.*

Con este complemento de ajuste «ad personam» se garantiza que el trabajador mantendrá la retribución que tenía antes de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional pactado en el presente convenio. A tal efecto, el trabajador percibirá por este concepto la diferencia entre la retribución que tenía antes de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo y la retribución que le corresponde por aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional.

Este complemento sí será incluido como concepto de convenio a efectos de la revisión salarial anual pactada en el presente convenio para cada uno de los años de vigencia. No obstante, este complemento se compensará y absorberá con el mayor salario que le corresponda al trabajador como consecuencia de la promoción profesional a niveles o grupos superiores en los próximos años.

Este complemento tiene carácter salarial, cotiza a la seguridad social y es revisable conforme al artículo 18.1 del convenio (parte consolidable en tablas).

Artículo 17. *Plus puesto.*

A través de este complemento, la empresa podrá mejorar la retribución correspondiente al nivel y/o grupo profesional que en cada momento ostente el trabajador. A estos efectos, la empresa podrá dotar anualmente una bolsa de subidas retributivas voluntarias de forma discrecional.

Este «plus puesto» no será incluido como concepto de convenio a efectos de la revisión anual pactada en el presente convenio para cada uno de los años de vigencia.

En caso de que el trabajador fuera promovido a otro nivel y/o grupo profesional, este «plus puesto» será absorbido y compensado con la mayor retribución que corresponda al trabajador en el nuevo nivel y/o grupo profesional.

Este complemento tiene carácter salarial, cotiza a seguridad social y no es revisable.

Artículo 18. *Revisión salarial.*

La revisión salarial se realizará según los resultados y la tabla adjunta sobre el (SBC) Salario Bruto Convenio y (CAP) complemento ad personam (Conceptos de convenio), mediante el siguiente modelo:

18.1 Modelo Productividad: El Sistema de Revisión salarial se establece en función de resultados (R), estableciéndose para la revisión salarial el concepto de Margen Bruto de Eficiencia (MBe) del negocio de Axesor Conocer para Decidir, comparado con el mismo concepto del año anterior.

$MBe = \text{Margen Bruto de Eficiencia} = [\text{Margen Bruto} - \text{Gasto de Personal}] = MB - GP^*$

Margen Bruto = Cifra neta de negocio (sin intercambio y sin operaciones vinculadas) – Aprovisionamientos (sin costes de operaciones vinculadas) – Compra de Balances (sin intercambio (Serie F)/sin compra de operaciones vinculadas) – Bonificaciones (códigos 2168, 1986, 2169, 1744, 1724, 1743, 1984, 1717).

Gasto de Personal = Gasto de Personal de auditoría* + Gasto de ett's**.

* Se excluirán las cantidades abonadas en concepto de indemnización por despido.

** Se excluye de este gasto, las ett's de coste de producto y las empresas externas.

R = Margen Bruto Eficiencia respecto al año anterior según tabla adjunta:

Resultados respecto al año anterior	Revisión (según nuevas tablas)
R < 0	0,0%
0 <= R <= 2	0,8%
2 < R <= 4	1,6%
4 < R <= 6	2,5%
6 < R <= 8	3,5%
8 < R <= 10	4,4%
10 < R <= 12	5,3%
12 < R <= 15	6,0%
R > 15	6,5%

Este modelo se aplicará a partir de la revisión salarial en 2020, comparando el MBe de 2019 con el MBe de 2018.

En 2019 se establece un tipo fijo de revisión salarial del 1% si los resultados fueran inferiores al 2%, y en el caso de que el resultado R > 2% se aplicará el cuadro anterior. Para los años anteriores al 2019 se aplicará el sistema de revisión salarial vigente según la anterior redacción del presente artículo.

Para el cálculo del margen bruto se aplicará el principio de operaciones recurrentes o «business as usual», donde los crecimientos o decrecimientos de tipo inorgánico (fusiones, adquisiciones, escisiones...) serán ajustados para que su efecto respecto a la comparativa con el año anterior, sea neutro.

Funcionamiento del modelo:

– Revisión salarial ligada a resultados: Tomando de referencia el Margen Bruto Eficiencia anual y comparándolo con el año anterior.

El salario será actualizado hasta el IPC real del año anterior (dato anual a cierre de 31 diciembre), siempre que el porcentaje de revisión según tabla sea igual o mayor que dicho índice. El exceso sobre el IPC real del año anterior será abonado en forma de gratificación extraordinaria durante el primer semestre. Esta gratificación extraordinaria no será consolidable salvo lo establecido en el punto siguiente.

– Garantía de consolidación de IPC revalorizado por tablas: Se garantiza que, si en un año concreto la revisión según tablas es inferior al IPC real del año anterior, el defecto de porcentaje hasta dicho índice se mantendrá latente y se aplicará la correspondiente subida salarial en la primera revisión cuyo porcentaje así lo permita, esto es, cuando el porcentaje de revisión del convenio sea superior al IPC real del año anterior.

– IPC latente: Para el cálculo del IPC latente antes expuesto, no se tendrán en cuenta IPC negativos. Ejemplo: si durante dos años la revisión ha sido del 0% y el IPC ha sido del 1.5% un año y al año siguiente ha sido del -0.5%, la cantidad negativa no se tendrá en cuenta, siendo el IPC latente del 1.5%.

18.2 No absorción ni compensación de las subidas de este artículo. La revisión salarial obtenida según este sistema no podrá compensarse o absorberse con ningún concepto salarial.

Artículo 19. *Plus de transporte.*

Se abonará el concepto plus de transporte por importe de 1007.64€/anuales, que se devengará durante doce meses y que será abonado de forma prorrateada a cuenta del importe anual devengado en doce mensualidades en cuantía de 83.97 euros/mes.

Este plus se abonará independientemente de la jornada o contrato del trabajador/a.

Este complemento tiene carácter salarial, cotiza a la seguridad social y es revisable conforme al artículo 18 del convenio (parte consolidable en tablas).

Artículo 20. *Retribución variable.*

La empresa mantendrá el sistema de retribución variable vigente acordado individualmente con los trabajadores de alta en el momento actual.

Para las nuevas incorporaciones se establece un importe de la base máxima a percibir por este concepto que no podrá ser inferior al 5% del Salario Bruto de Convenio, dependiendo su devengo del cumplimiento de los objetivos que se planteen año a año por la empresa, vinculados a resultados de compañía, de unidad y particulares, de conformidad con el reglamento actualmente vigente en la compañía, quedando excluido de este sistema los trabajadores con nivel 0 y/o pertenecientes al Grupo III.

Artículo 21. *Bolsa de estudios.*

Se aplicará a los empleados que estén cursando estudios vinculados a su puesto de trabajo y a los hijos de éstos que estén cursando formación reglada (desde guardería hasta estudios universitarios). La cantidad estimada para toda la duración del convenio es de 160 € anuales por empleado e hijo, y se abonará en el tercer cuatrimestre de cada año de vigencia del presente convenio.

Artículo 22. *Dietas y kilometraje.*

Las dietas son percepciones económicas extra salariales de carácter irregular y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del trabajo.

Dieta completa: 50 euros (con pernoctación).

Media Dieta: 20 euros (desplazamiento fuera de la ciudad de residencia donde se realice comida).

Kilometraje: El trabajador percibirá kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamientos en automóvil de su propiedad. El precio estipulado por kilómetro es de 0,30 euros, y estará sujeto a impuestos en la cantidad que determine la legislación fiscal.

Artículo 23. *Horas extraordinarias y guardias en festivo.*

Las horas extraordinarias se regularán por el Estatuto de los Trabajadores, optando el trabajador, en el caso de realizarlas, por su abono o por el descanso equivalente. En el caso de guardias en festivo, se realizará un abono por día festivo de dos días de vacaciones o 160 euros brutos, o la opción intermedia de 1 día de vacaciones y 80 euros brutos.

CAPÍTULO IV

Jornada de trabajo

Artículo 24. *Jornada de trabajo.*

Se establece para todo el convenio una jornada efectiva máxima anual de 1.733 horas, para personas con jornada completa.

Artículo 25. *Calendario laboral.*

a) Se establece el siguiente calendario durante la vigencia del convenio (2012-2013).

Jornada intensiva 7 horas de lunes a viernes en las siguientes fechas; (21 junio a 31 agosto ambos inclusive), Semana Santa (lunes, martes y miércoles santo) y Navidad (desde el 23 de diciembre al 7 de enero ambos inclusive).

Los días 24 y 31 de diciembre, así como 1 día local festivo adicional a definir por cada oficina (caso de Granada, día de la Cruz, día de San Jordi en Barcelona y día de San Isidro en Madrid), serán jornadas de 5 horas.

La jornada intensiva será de mañana. No obstante, se podrá establecer jornada intensiva de tarde cuando concurren necesidades organizativas y/o productivas o de servicio al cliente.

El horario general para la nueva organización de este convenio será desde las 8:00 hasta las 20:00 horas.

La jornada efectiva ordinaria (por defecto) será de 8 horas y 15 minutos de lunes a jueves y de 6 horas los viernes (horario de 9:00 a las 14:30 h y desde las 16:15 a las 19:00 h de lunes a jueves y de 9:00 a las 15:00 h los viernes) para el resto de la jornada anual.

b) No obstante, se establecerá un mecanismo de ayuda a la conciliación basado en un horario flexible que deberá cumplir los siguientes principios:

– Horario de prestación de servicios obligatorio en las franjas de 9:30 a 14:00 h y desde las 16:30 a las 18:00 h, con el objetivo de asegurar el funcionamiento de la organización de forma coordinada y eficiente.

– Jornada de tardes con un mínimo de 2 horas.

– Hora de entrada única de lunes a viernes.

– Descanso mínimo para comida de 1 hora.

– La jornada normal en este sistema es de 39 horas/semana, excepto en periodos de jornada intensiva que será de 35 horas/semana. Cada trabajador deberá de tener un horario establecido que conocerá su responsable y RRHH.

– La empresa accederá a reducciones de jornada (dentro del horario establecido para cada empleado) en aquellos casos que así lo establezca la normativa vigente.

Se mantiene el horario actual del departamento de producción; de 8:00 a 14:00 y de 16:00 a 18:00 de lunes a jueves y viernes de 8:00 a 15:00.

En cuanto a servicios al cliente, comerciales y web (sistemas), se mantiene el sistema actual para dar cobertura a las necesidades del cliente y del servicio.

Las oficinas de Madrid y Barcelona podrán mantener el sistema actual de horarios.

Cada departamento estudiará las peticiones para adaptarlas al buen funcionamiento del área y no perjudicar el servicio al cliente o el servicio interno, debiendo, en su caso, justificar convenientemente la negativa a las peticiones realizadas. Se implantará un protocolo de actuación de acuerdo con lo establecido en este convenio. Se acuerda el plazo de un mes desde la firma de este convenio para poner en marcha este nuevo sistema.

Se revisará el buen funcionamiento de este sistema durante la vigencia del convenio, con periodicidad semestral. La Empresa se reserva el derecho de cambio de turnos y horarios en caso de necesidad por causas objetivas, previa negociación con la representación legal de los trabajadores.

La empresa se compromete a desarrollar en el plazo de tres meses, conjuntamente con el comité de empresa, un plan de conciliación que facilite la conciliación de vida personal y profesional, siempre velando por el buen funcionamiento de la empresa. En este plan se estudiarán todas aquellas medidas positivas para la conciliación, incluyendo la posibilidad de reducciones de jornada con horario continuado de 7 horas en aquellas áreas donde la correcta organización de las actividades así lo permita.

Adicionalmente, los departamentos de servicios podrán optar por un sistema de jornada flexible (dos tardes) sin reducción de horarios y retribución para la conciliación de la vida personal y laboral por las razones del artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que haya acuerdo entre el trabajador y el responsable del departamento y siempre que se garantice su buen funcionamiento.

Artículo 26. *Vacaciones.*

Se establecen 22 días hábiles de vacaciones al año.

Un mínimo del 70% de los días de vacaciones se disfrutará de forma preferente en jornada intensiva, salvo autorización expresa por parte de la dirección del departamento directo del trabajador, previa valoración de las circunstancias organizativas-productivas concurrentes.

Se mantiene el sistema flexible de disfrute para que los empleados, sin perjuicio del buen funcionamiento de la empresa, puedan disfrutar de vacaciones cortas o puentes en las fechas en que así se pacte entre empresa y trabajador.

Se establece que los días 24 y 31 de diciembre y el día de la Cruz, día de San Jordi en Barcelona, día de San Isidro en Madrid o el día elegido en el resto de centros de trabajo del territorio nacional que tengan jornada de 5 horas se considerarán como medio día en el caso de solicitarlo de vacaciones, o de un día en el caso de disfrutar dos de estos días. En el caso de que no puedan disfrutar de uno de estos dos de estos días por motivos de organización, podrán disfrutar de esas 5 horas en cualquier otro día del calendario, trabajando las horas que resten de ese día de jornada y comunicándolo previamente a su responsable y al departamento de recursos humanos.

Las personas que cumplan 25 años de antigüedad en la empresa disfrutaran de 3 días de vacaciones adicionales a lo largo de ese año y sin que sean acumulables para años posteriores. Este derecho podrá ejercerse sólo una vez y únicamente en el año en que se cumplen 25 de años de antigüedad en la empresa.

CAPÍTULO V

Permisos

Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

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

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho, a partir del día siguiente a la fecha del enlace o la inscripción en el registro oficial de parejas de hecho, respectivamente.

b) Cinco días por el nacimiento de hijo o adopción, y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. La fecha de disfrute se iniciará desde el día que se produzca el hecho causante si este se produce antes de las 15:00 horas, o a partir del día siguiente al del acaecimiento del hecho causante si este se produce trascurridas las 15:00 horas.

c) Dos días por traslado del domicilio habitual y tres días si la mudanza supera los 50 km.

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

e) 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.

f) La cita médica con especialistas por revisiones periódicas o rutinarias no urgentes que no puedan tener lugar fuera de horario laboral.

g) Asistencia a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

h) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Artículo 28. *Permisos no retribuidos.*

De común acuerdo, la empresa y el trabajador podrán pactar el disfrute de un permiso no retribuido para poder atender determinadas circunstancias personales o familiares, que a continuación se describen:

- a) Preparación de exámenes.
- b) Cuidado de un familiar hasta 2.º grado, por enfermedad, hospitalización.

- c) Cuidado de hijos en verano/navidad.

El ejercicio de estos derechos se desarrollará estableciendo un límite del número de personas a disfrutar de estos permisos en cada departamento de forma simultánea, así como el régimen legal de cotización a la Seguridad Social.

Artículo 29. *Asuntos personales.*

Se establece dentro de la jornada anual un permiso retribuido de dos días de asuntos personales sin justificar, para atender temas personales. Se disfrutarán por días completos y deberá coordinarse con cada responsable de departamento su uso, anticipándose la comunicación del disfrute como mínimo 48 horas.

Se mantiene el sistema de asuntos personales vigente en la empresa según listado adjunto, en este caso el equivalente a tres jornadas disfrutado en horas y debidamente justificado. Se deberá prever con un mínimo de antelación de dos días, excepto los casos de fuerza mayor.

a) Las gestiones o trámites bancarios que requieran la presencia del trabajador para su firma.

b) La acreditación personal ante Notario, Registrador o demás funcionarios públicos, para cualquier gestión documental que requiera necesariamente de la presencia física del trabajador, y que no esté permitida la representación o por imposibilidad de ser delegada la tarea.

c) El tiempo empleado para llevar y recoger al taller el vehículo habitual utilizado para el desplazamiento al trabajo en aquellos casos de avería urgente que impida su uso.

d) La estancia inevitable en el hogar por averías que no puedan solventarse fuera de horario laboral.

e) La recepción en el domicilio de enseres necesarios (muebles, electrodomésticos, instalación de los mismos) que no puedan ser entregados fuera de horario laboral.

f) La gestión e instalación de servicios o suministros que no puedan ser realizadas fuera de horario laboral o precisen necesariamente de la presencia del trabajador.

g) Las gestiones académicas que no puedan ser realizadas fuera de horario laboral y que requieran la presencia del trabajador.

h) Cuestiones varias de carácter urgente ante las fuerzas del orden.

i) El ser requerido con carácter de urgencia por el colegio de un hijo.

j) El acompañamiento del hijo del trabajador al médico.

k) El acompañamiento de personas con discapacidad y que están al cuidado del trabajador en casos de extrema gravedad cuando sea necesario.

l) La asistencia a enlaces matrimoniales de familiares de hasta segundo grado de consanguinidad, en caso de celebrarse en horario laboral.

m) La asistencia, por parte de los trabajadores varones en casos de futura paternidad, a cursos de preparación al parto siempre que no puedan ser realizados en horario fuera de trabajo.

n) Asistencia a exequias por fallecimiento de personas allegadas.

o) Asistencia a las fiestas infantiles de los hijos de los empleados, siempre que no afecte al normal desarrollo del trabajo.

Artículo 30. *Excedencias.*

Se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. No obstante, el trabajador que quiera ejercer su derecho de reincorporación preferente tras la finalización de una excedencia sin reserva de puesto de trabajo deberá comunicarlo a la empresa con una antelación mínima de un mes a la fecha de finalización de la excedencia.

CAPÍTULO VI

Contratación

Artículo 31. *Periodo de prueba.*

Nos regiremos por lo que indique la legislación vigente.

Artículo 32. *Contratación eventual.*

Nos regiremos por lo que indique la legislación vigente.

Artículo 33. *Contrato para la formación.*

La duración inicial podrá ser de seis meses.

CAPÍTULO VII

Extinción del contrato de trabajo

Artículo 34. *Preaviso por dimisión del trabajador.*

La dimisión del trabajador deberá ir precedida de un periodo de preaviso de 30 días en el supuesto de que éste pertenezca al grupo IV y V, según la clasificación profesional establecida en el presente convenio, y de 15 días para el resto de trabajadores.

En caso de no producirse el preaviso, se descontará de la liquidación a percibir el salario correspondiente a los días no preavisados.

Artículo 35. *Abandono del puesto de trabajo.*

Cuando el trabajador se ausente de su lugar de trabajo por causa no justificada durante un periodo igual o superior a tres días laborables, se considerará a todos los efectos como dimisión voluntaria, salvo supuestos de fuerza mayor.

CAPÍTULO VIII

Código de conducta laboral

Artículo 36. *Régimen de sanciones.*

Corresponde a la empresa la facultad de imponer sanciones en los términos fijados en el presente Convenio colectivo.

La imposición de sanción por faltas leves, graves o muy graves requerirá comunicación escrita motivada al trabajador.

En cualquier caso, la empresa dará cuenta a los representantes legales de los trabajadores el mismo día que al afectado de toda sanción grave o muy grave que imponga.

Artículo 37. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

- Más de tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- La negligencia, deficiencia o retrasos injustificados en la ejecución de cualquier trabajo.
- No atender al público, presencial o telefónicamente, con la corrección y diligencia debidas.
- La falta de aseo y limpieza personales.

- No cursar a su debido tiempo el parte de baja por incapacidad temporal.
- No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio.
- Las discusiones que repercutan en la buena marcha del trabajo.
- La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

Artículo 38. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

- Más de seis faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- Faltar un día al trabajo sin causa justificada.
- No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que afecten al IRPF o la Seguridad Social.
- Dedicarse a juegos o distracciones dentro de la jornada de trabajo.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto que por su gravedad no puedan ser calificadas como falta muy grave.
- Las negligencias, deficiencias o retrasos injustificados en la ejecución del trabajo cuando causen perjuicio grave a la empresa.
- La reincidencia en más de una falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre, cuando haya mediado sanción.
- La embriaguez ocasional.

Artículo 39. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

- Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o cualquier otro sistema organizativo del control de presencia implantado en la empresa.
- El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- Realizar sin el oportuno permiso, de manera ocasional, trabajos particulares durante la jornada, así como utilizar de forma extra-profesional los medios telemáticos puestos a disposición del trabajador por parte de la empresa.
- El hurto o el robo, tanto a cualquier empleado de la empresa como a la misma o a cualquier persona dentro de los locales de la empresa o fuera de la misma, durante acto de servicio.
- Violar el secreto de correspondencia.
- Hurtar documentos de la empresa o de sus clientes.
- Revelar a terceros datos de la empresa o de sus clientes, sin mediar autorización expresa de la misma.
- La continua y habitual falta de aseo y de limpieza personales que produzca quejas justificadas de los trabajadores de la empresa.
- La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad de la empresa que impliquen competencia a la misma, salvo autorización.
- El abuso de autoridad.
- Abandonar el puesto de trabajo en puestos de responsabilidad sin causa justificada.
- El acoso sexual.
- El incumplimiento por parte del trabajador de las órdenes que, en cumplimiento de la Ley de prevención de riesgos laborales y su normativa de desarrollo, reciba del empresario, encargado o técnico de prevención.

- Ponerse a sí mismo o al personal de la empresa o centro de trabajo en situación de riesgo por acción u omisión.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un semestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
- Las acciones u omisiones contra la disciplina en el trabajo o contra el debido respeto que por su gravedad puedan ser calificadas como falta muy grave.

Artículo 40. Sanciones máximas.

- Por falta leve: amonestación por escrito o suspensión de empleo y sueldo de un día.
- Por falta grave: suspensión de empleo y sueldo hasta quince días.
- Por falta muy grave: suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días o, a elección de la empresa, el despido disciplinario.

Artículo 41. Prescripción de faltas.

La facultad de la empresa para sancionar prescribirá para:

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

El plazo de prescripción se iniciará a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, la falta prescribirá a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO IX

Comisión paritaria

Artículo 42. Comisión paritaria.

42.1 Constitución. Se crea una Comisión paritaria del presente Convenio colectivo a los efectos de su interpretación, aplicación y vigilancia.

42.2 Composición. La Comisión paritaria la integran 6 vocales. Tres vocales en representación de la empresa y tres vocales en representación de la representación de los trabajadores todos los centros de trabajo, designados de entre los integrantes de la Comisión negociadora del Convenio colectivo. Los vocales de la Comisión paritaria podrán ser sustituidos a petición de la parte a quien representen.

42.3 Reuniones. La Comisión paritaria se reunirá a petición de tres de sus vocales, celebrando sus reuniones dentro de los siete días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de convocatoria.

La solicitud de convocatoria de la reunión deberá dirigirse al resto de vocales no promotores debiendo constar la determinación clara y detallada de los asuntos que se someten a su consideración y la identificación de los vocales que la promueven.

42.4 Requisitos para la constitución válida de la Comisión paritaria. El quórum mínimo de asistentes para la constitución de la Comisión paritaria será de 4 vocales: dos en representación de la empresa y dos en representación de los trabajadores.

42.5 Requisitos para la adopción válida de acuerdos de la Comisión paritaria. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

42.6 Competencias. A la Comisión paritaria se le atribuyen específicamente el conocimiento de las siguientes cuestiones:

- En el supuesto de producirse modificaciones legislativas que afecten al presente convenio colectivo, la Comisión Paritaria se reunirá para estudiar y proponer las

modificaciones oportunas, convocándose a la Comisión Negociadora para su aprobación.

- La adecuación de los incrementos salariales para los años de vigencia del convenio.
- La facultad de creación de subcomisiones para tratar materias concretas.
- La facultad de fijación del procedimiento para solventar las discrepancias que surjan en el seno de la Comisión. En este caso se establece como primera opción la mediación y posteriormente el arbitraje voluntario por acuerdo de la comisión paritaria. Esta mediación y, en su caso, el arbitraje voluntario se desarrollarán ante los siguientes órganos conforme a la normativa que respectivamente rige su funcionamiento:

1. Ante el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) si el ámbito del conflicto se limita a la Comunidad Autónoma de Andalucía.
2. Ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid si el ámbito del conflicto se limita a la Comunidad Autónoma de Madrid.
3. Ante el Tribunal Laboral de Catalunya si el ámbito del conflicto se limita a la Comunidad Autónoma de Cataluña.
4. Ante el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje F.S.P (SIMA-FSP) si el ámbito del conflicto es superior al de una comunidad autónoma

Este procedimiento de solución de conflictos también será seguido para solventar aquellas discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

42.7 Domicilio. El domicilio de la Comisión paritaria a todos los efectos será el de la sede principal de Axesor en polígono San Isidro, s/n, Carretera de Armilla, 18100, Granada.