

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

20164 *Resolución de 14 de septiembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de Triangle Outsourcing, SL.*

Visto el texto del I convenio colectivo de la empresa Triangle Outsourcing, SL (Código de convenio: 90104362012023), que ha sido suscrito, con fecha 3 de julio de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de USO, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado I convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad 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, 14 de septiembre de 2023.–El Director General de Trabajo, Ricardo Morón Prieto.

I CONVENIO COLECTIVO DE TRIANGLE OUTSOURCING, SL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Partes que lo conciertan.*

El presente convenio, firmado entre la Dirección de la empresa Triangle Outsourcing, SL, y la sección sindical estatal de la Unión Sindical Obrera (USO) que representan a la mayoría de la representación unitaria existente en la empresa, por lo que tendrán la eficacia normativa establecida para el mismo por el título III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito funcional y territorial.*

El presente convenio colectivo tiene ámbito de empresa y será de aplicación a las personas trabajadoras que hayan sido contratadas o se contraten por la empresa para la realización de cualquiera de las actividades que, dentro del objeto social de la mercantil pueda realizar, siendo de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo establecidos o que puedan establecerse en el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Principio de especialidad.*

En las actividades prestadas a terceros por la empresa donde resulte de aplicación lo previsto en el artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores, esto es, el convenio sectorial correspondiente a la actividad desarrollada en la contrata para la que se prestan servicios se estará a lo dispuesto en la citada norma legal.

Lo anteriormente expuesto resultará de aplicación salvo que el presente convenio sea más favorable para la persona trabajadora, apreciado en su conjunto y en cómputo anual, respecto a los conceptos cuantificables, en cuyo caso se aplicará este último.

La empresa comunicará a la Comisión Paritaria, en cada caso, el convenio sectorial aplicable y por este órgano se emitirá informe.

Artículo 4. *Ámbito Personal.*

El presente convenio afecta a todos los trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta de la empresa, ya sea como personal de estructura o en cada uno de los servicios que se contraten a la misma.

Queda expresamente excluido del ámbito de aplicación del presente convenio 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 5. *Vigencia.*

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Artículo 6. *Duración.*

La duración del presente convenio colectivo se establece por un período de cuatro años, es decir, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026 quedando prorrogado anualmente salvo denuncia expresa por alguna de las partes en la forma y modo establecido en el siguiente artículo en el periodo anual en que se haya prorrogado.

Artículo 7. *Denuncia y Revisión.*

Cualquiera de las partes podrá solicitar la revisión del convenio, formulando la denuncia del mismo por el procedimiento legalmente establecido, con una antelación mínima de dos meses antes de la fecha de vencimiento del plazo de vigencia o cualquiera de sus prórrogas, 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 en los términos que se desprende de su propia regulación.

La denuncia se cursará, simultáneamente, a cada una de las partes legitimadas en el ámbito de este convenio, procediendo a su comunicación al Registro de Convenios colectivos de la Autoridad Laboral competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.

Artículo 8. *Vinculación a la totalidad.*

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 negociarían lo anulado, siendo inaplicable, con independencia de la aplicación del resto del convenio.

Artículo 9. *Compensación y absorción.*

En materia de compensación y absorción se estará a lo dispuesto a las reglas pactadas en este convenio colectivo, y en su defecto, a lo previsto en la legislación laboral vigente.

Artículo 10. *Condiciones más beneficiosas.*

Las condiciones vigentes para las personas trabajadoras de alta en plantilla en la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo que impliquen individualmente y en términos globales condiciones más beneficiosas con respecto a lo establecido en el presente convenio subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vinieran disfrutándolas.

Artículo 11. *Comisión Paritaria.*

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

1. Interpretación del convenio.
2. Deberá mediar, conciliar o arbitrar de forma obligatoria con carácter previo al ejercicio de acciones judiciales en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo pudieran suscitarse.
3. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

Composición:

La Comisión Mixta estará compuesta, a partes iguales, por dos miembros de la representación de la empresa y por dos miembros de la representación sindical firmante, eligiéndose de entre ellos un secretario.

Podrán utilizarse los servicios ocasionales o permanentes de asesores, los cuales serán designados libremente por las partes.

Procedimiento:

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

Para que las sesiones de la citada Comisión sean válidas deberán estar presentes la totalidad de sus miembros de la empresa y de la representación sindical.

Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta deberán ser resueltos en el plazo máximo de diez días, salvo aquellos que tengan que ser resueltos en menor plazo por así haberse establecido legalmente.

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 Paritaria serán vinculantes y de obligado cumplimiento para ambas partes.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Mixta, sobre cualquiera de las cuestiones de su competencia, ambas partes acuerdan someterse a los sistemas previstos en el Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales (extrajudicial).

CAPÍTULO II

Organización del trabajo*Artículo 12. Facultades, responsabilidades y desarrollo.*

El objetivo de la organización del trabajo es alcanzar un nivel adecuado de eficacia, así como la máxima productividad en la labor encomendada, basada en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales, lo que se hace posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes, tanto la dirección como los trabajadores/as.

La organización del trabajo, con sujeción a las normas del artículo siguiente, es facultad de la empresa, a través de sus órganos de dirección, y será responsable de su uso ante la autoridad laboral, debiendo dar conocimiento de su estructura a la representación legal de sus personas trabajadoras.

La organización del trabajo comprende, a título enunciativo, las siguientes normas:

- La adjudicación de tarea específica, necesaria para la plena actividad de la persona trabajadora.
- La exigencia de una actividad y un rendimiento normales para cada puesto en la plantilla y, en general, para todo el personal de la empresa, se establece en cláusulas adicionales al contrato de trabajo.
- La fijación de índice de la calidad admisible en la realización del trabajo se establece en cláusulas adicionales al contrato de trabajo.
- La movilidad y redistribución del personal de manera racional, compatible con la dispersión de los centros de trabajo y estrictas necesidades del servicio, con objeto de evitar un uso arbitrario de este principio y de acuerdo con lo que se establece en los Artículos 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- La determinación de la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.
- Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

La empleadora podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 13. Derechos de las personas trabajadoras.

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

Artículo 14. Obligaciones de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia, observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten, cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad.

El/la trabajador/a cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas

o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Artículo 15. *Ejecución de tareas.*

Teniendo en cuenta la actividad de la empresa, el/la trabajador/a está obligado/a 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 16. *Seguridad y salud.*

La empresa estará obligada a poner al alcance de su plantilla, los medios precisos para que ésta pueda ejecutar su trabajo en las mejores condiciones de actividad, higiene y seguridad.

La Empresa deberá gestionar, de las Entidades que contrate sus servicios, el cumplimiento de la normativa en materia de coordinación de actividades empresariales en materia de seguridad y salud de las personas trabajadoras.

Las personas trabajadoras, asimismo estarán obligadas 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 17. *Ordenadores y correos electrónicos.*

El uso de ordenadores personales propiedad de los/as trabajadores/as en el puesto de trabajo queda prohibido, salvo autorización expresa por parte de la empresa en función de las necesidades del puesto.

Queda igualmente prohibida la utilización de ordenadores de empresa para uso particular, o con fines distintos de los derivados de la relación laboral.

En su caso, cuando existan indicios de uso ilícito o abusivo por parte de un empleado/a, la empresa podrá realizar las comprobaciones oportunas a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos y, si fuera preciso, realizará una auditoría en el ordenador del empleado/a o en los sistemas que ofrecen el servicio, que se efectuará en horario laboral y en presencia de algún representante de las personas trabajadoras o de la organización sindical que proceda, en caso de afiliación, si la persona lo desea, con respeto a su dignidad e intimidad.

La empresa junto a la representación legal de las personas trabajadoras, establecerán los criterios de utilización de los dispositivos digitales respetando en todo caso los estándares mínimos de protección de su intimidad de acuerdo con los usos sociales y los derechos reconocidos constitucional y legalmente. En su elaboración deberán participar los representantes del personal.

Las personas trabajadoras deberán ser informadas de los criterios de utilización mencionados.

Artículo 18. *Teletrabajo.*

Las partes firmantes acuerdan favorecer la modalidad de trabajo a distancia y de teletrabajo, entendiéndose que son formas de prestación de trabajo que permiten una adaptación a los cambios tecnológicos como medios facilitadores de la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar.

El trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma previa del acuerdo a distancia que legalmente esté regulado, sin que pueda ser impuesto en aplicación del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

La realización del trabajo a distancia o el teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la Empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando dicho trabajo a distancia o teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la Empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales.

Por la variedad de actividades y puestos de trabajo que se desarrollan o pueden llegar a desarrollarse en la empresa, corresponde a la empresa, en colaboración con la representación de los trabajadores/as, determinar qué áreas, unidades, actividades o puestos son o no son susceptibles, en cada momento, de acogerse al sistema de teletrabajo.

El lugar de trabajo a distancia elegido por la persona trabajadora, que figurará en el acuerdo que se formalice, para el desarrollo del trabajo a distancia debe cumplir con los requisitos que la empresa junto con el Servicio de Prevención y la Representación de los Trabajadores/as estipulen, así como los medios que permitan evaluar inicial y posteriormente su mantenimiento. En todo caso la persona trabajadora debe solicitar autorización expresa a la empresa para modificar el lugar de prestación de servicios si este, no es el que figura en el acuerdo (sea de manera temporal o definitivo).

Las personas que se encuentren realizando puestos de trabajo evaluados positivamente para realizar teletrabajo podrán solicitar acogerse general e inicialmente a un día de jornada laboral semanal o tiempo equivalente, siempre que no afecte al desempeño, calidad y cobertura de los servicios prestados, así mismo conllevará el consenso con los responsables para asegurar que en el mismo departamento, unidad o área, que exija atención presencial a usuarios o clientes, existe el personal necesario para ello bajo la modalidad presencial, para ello en función del servicio concreto se establecerán bien turnos rotativos en el día de teletrabajo o bien un día de libre elección de común acuerdo. La empresa debe priorizar el horario y modalidad establecida con los clientes para realizar la prestación de servicios.

Teniendo en cuenta que la presencialidad debe conjugarse imperativamente con las necesidades organizativas de la empresa, así como en el control de la actividad, la empresa podrá requerir de manera sobrevenida la asistencia presencial de la persona ante eventos específicos y objetivos que requieran esta asistencia, sin perjuicio de la recuperación de ese día bajo la modalidad de teletrabajo en un momento posterior.

Los equipos que se empleen para la realización del teletrabajo serán de la Empresa y se facilitarán atendiendo a las necesidades concretas del servicio que se preste y no podrán ser utilizados para fines particulares. La resolución de incidencias que tengan relación directa con la realización del teletrabajo se asumirá por la Empresa mediante la atención desde el soporte técnico de Sistemas.

La persona teletrabajadora deberá contar con los servicios de telecomunicaciones precisos de conectividad para poder desempeñar, en remoto, las funciones a desarrollar por medio del teletrabajo. Todos los costes asociados a la adaptación o mejora de las instalaciones domiciliarias, a las condiciones de trabajo y ambientales, así como los gastos de electricidad, agua, calefacción, etc., correrán por cuenta de la persona teletrabajadora.

Adicionalmente a la dotación de los medios establecidas en los apartados anteriores, por la totalidad de los gastos restantes que por cualquier concepto pudiera tener la persona trabajadora por el hecho de prestar servicios a distancia de manera regular percibirá una cantidad máxima de 25 euros mensuales en concepto de «compensación trabajo a distancia» que se abonará en proporción al porcentaje de jornada acordada en teletrabajo, en ningún caso, esta cantidad podrá ser compensable ni absorbible por otra cantidad. En los supuestos en que se realice de manera no regular no se abonará ninguna compensación de gastos. Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial se abonará la cantidad proporcional que corresponda. Se entenderá que esta cantidad compensa a la persona trabajadora por todos los conceptos

vinculados al desarrollo de trabajo a distancia (suministros energéticos, agua, conexiones a internet, utilización de espacios o mobiliario, etc.), y únicamente se abonará a las personas que presten servicios bajo esta modalidad con carácter regular de conformidad con las definiciones legales vigentes en cada momento

En los trabajos que no permitan flexibilidad horaria alguna, se determinará exactamente el horario con los descansos reglamentarios en el acuerdo individual.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el tiempo proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

En aquellos supuestos en los que las personas trabajadoras a la fecha de la firma del presente acuerdo vengan disfrutando de unas condiciones más favorables a las aquí reflejadas, les serán mantenidas en los mismos términos.

En todo caso, las condiciones laborales del empleado/a continuarán rigiéndose por el convenio colectivo y demás normativa vigente aplicable, y el teletrabajo no implicará variación en las condiciones laborales del trabajador/a ni modificación o menoscabo en el ejercicio de los derechos colectivos y de representación o participación sindical reconocidos en la legislación vigente y en la normativa interna de la empresa, ni alterarán el derecho a la información en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores/as

Respetando el acceso voluntario a la prestación de servicios, total o parcialmente, en modalidad de teletrabajo establecido en el artículo 5.1 de la Ley 10/2021, la empresa deberá ofrecer preferentemente a las actuales personas trabajadoras en plantilla que reúnan las condiciones de idoneidad, aptitud y titulación profesional los nuevos puestos de trabajo que se incorporen a la empresa como consecuencia de nuevos servicios a prestar a terceros.

Con el fin de impulsar, siempre que no lo limiten los términos del contrato suscrito con el cliente, las partes firmantes de este convenio colectivo a través de su comisión mixta paritaria establecerán un plan de seguimiento y fomento del teletrabajo

Artículo 19. *Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral.*

El derecho a la desconexión digital es el derecho de las personas trabajadoras a no contestar comunicaciones digitales o llamadas de trabajo fuera de su horario laboral.

Se reconoce para respetar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar de las personas trabajadoras. Por tanto, la Empresa garantiza el derecho de todos sus trabajadores/as a la desconexión digital, una vez terminada su jornada laboral.

La desconexión digital en la Empresa implica el derecho de las personas trabajadoras de la misma a no responder a ninguna comunicación de trabajo (correo electrónico, WhatsApp, teléfono, etc.) una vez finalizada su jornada laboral diaria.

Como consecuencia de ello, los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta a comunicaciones enviadas a sus colaboradores fuera del horario de trabajo. En el caso de envío de una comunicación que pueda suponer respuesta fuera del horario establecido al efecto, el remitente asumirá que la respuesta podrá esperar a la jornada laboral siguiente.

Asimismo, la Empresa garantiza a sus trabajadores/as el derecho a la desconexión digital durante el periodo que duran sus vacaciones, días de libre disposición, festivos, descanso semanal, incapacidades, excedencias, etc.

En aquellos casos en los que la persona trabajadora disfrute de reducción de jornada, el derecho a la desconexión digital se adaptará a la jornada efectiva que esté desempeñando.

Este derecho a la desconexión digital está garantizado tanto a las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial como en los supuestos de realización del trabajo a distancia, o en modalidad de teletrabajo (ya sea éste parcial o durante la totalidad de la jornada ordinaria).

El derecho de las personas trabajadoras a la desconexión digital podrá ser alterado cuando se den causas de urgencia justificada. Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un riesgo hacia las personas o un potencial perjuicio empresarial hacia el negocio, cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

CAPÍTULO III

Contratación

Artículo 20. *Contratación.*

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio podrán ser contratadas a tenor de cualquiera de las modalidades legales establecidas en cada momento, de acuerdo a la naturaleza y justificación de las mismas.

Los/as trabajadores/as contratados/as por la empresa sin pactar modalidad especial alguna en cuanto a su duración, se considerarán fijos, transcurrido el período de prueba, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal del mismo.

En el marco del acuerdo de este convenio colectivo, la Dirección de la empresa se compromete a:

a) Promocionar la contratación indefinida en el acceso al mercado de trabajo, la transformación de contratos temporales en contratos fijos, el mantenimiento del empleo y la igualdad de oportunidades.

b) Fomentar el uso adecuado de las modalidades contractuales de forma tal que las necesidades permanentes de la empresa se atiendan con contratos indefinidos, las actividades discontinuas o estacionales con contratos fijos discontinuos y las necesidades coyunturales, cuando existan, puedan atenderse con contratos temporales causales o con aquellos establecidos por la legislación laboral vigente.

Con el fin de favorecer la estabilidad en el empleo, la empresa se compromete a garantizar al menos un 70% de empleo indefinido. Para determinarlo se tomará como referencia la plantilla media de la empresa en el último periodo anual.

El cumplimiento de dicho requisito quedará excepcionado cuando la empresa deba prestar servicios a terceros en los supuestos de situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en el artículo 15 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores o cobertura de circunstancias de producción imprevisibles que no se reiteren en periodos estacionales o intermitentes.

A) Contratos temporales por circunstancias de la producción.

El contrato por circunstancias de la producción se podrá concertar para las situaciones y duración establecida en el artículo 15 del Estatuto de los trabajadores, en la redacción dada por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Cuando el convenio colectivo sectorial aplicable según lo previsto en el artículo 3 de este convenio prevea una duración superior a los seis meses, Triangle Outsourcing, SL, podrá utilizar únicamente en los contratos de trabajo del personal asignado a la contrata afectada la duración prevista en el mismo.

B) Contratos formativos.

Los contratos formativos podrán concertarse de acuerdo con las condiciones generales establecidas en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

La retribución no podrá ser inferior al 80%, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas.

C) Contratos fijos-discontinuos.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada (en adelante tipo A), o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados (en adelante tipo B), también podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa (en adelante Tipo C).

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se formalizará necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento. A su formalización la persona trabajadora facilitará una dirección postal o un correo electrónico (prioritariamente) donde recibirá tanto los futuros llamamientos como los pases a periodos de inactividad.

El contrato fijo discontinuo sólo podrá realizarse a tiempo completo, salvo que el convenio colectivo sectorial que resulte aplicable a las personas trabajadoras de la empresa que presten servicios a terceros en modalidad de subcontratación contemple la posibilidad de realizarlo a tiempo parcial, en cuyo caso se estará a las disposiciones previstas en este convenio.

3. Los criterios objetivos y formales por los que deben regirse todos los llamamientos de las personas fijas-discontinuas serán los siguientes:

– Se realizará siempre por escrito a través de correo electrónico certificado dejándose constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con la antelación adecuada que se pacte en función de las condiciones expresadas en el punto 4 de este artículo:

– La persona trabajadora se compromete a actualizar, con la antelación suficiente, la dirección electrónica que haya facilitado a la empresa a los efectos de recibir estas notificaciones en tiempo y forma. La no comunicación de la modificación de estos datos eximirá a la empresa de una eventual reclamación de despido si se realiza el llamamiento y este, no se produce de forma efectiva por causa imputable al cambio de dirección de la persona trabajadora, pudiendo en todo caso, continuar la empresa con el orden de llamamientos, para la correcta prestación de servicios y asimilándose a una baja voluntaria por parte de la persona trabajadora.

4. Procedimiento y plazos de los llamamientos.

4.1 Criterios, procedimiento y plazos del llamamiento FD tipo A (actividades productivas de temporada).

El preaviso del llamamiento se realizará con una antelación mínima de siete días naturales, salvo que el servicio se iniciara con mayor o menor antelación, en todo caso la empresa se compromete a realizar el llamamiento en el momento que conozca el inicio del servicio y de mediar menos de siete días naturales si la persona trabajadora no pudiera incorporarse en la fecha del inicio, no se le tendrá por desistido el contrato, sin perjuicio de deber incorporarse en el momento que se haya determinado.

El llamamiento debe ser contestado por la persona trabajadora por el mismo canal de comunicación en el que lo reciba, de no responder o rechazar el llamamiento tendrá la consideración de baja voluntaria.

Criterios para la gestión del orden del llamamiento: Si el servicio se inicia de manera completa se llamara a todo el personal que lo conforme por orden de antigüedad en la empresa y, si el servicio se inicia de manera escalonada el llamamiento se realizará por la adecuación del perfil, categoría y grupo profesional al puesto de trabajo, en cuanto a

las funciones necesarias que desarrolla cada persona trabajadora y los puestos concretos que inician la actividad productiva del servicio, ante grupos de personas de idénticas funciones se aplicaría el criterio de la antigüedad de mayor a menor.

La interrupción se realizará en orden inverso, cesando primero las personas de menor antigüedad y de cesarse de manera escalonada en función de la adecuación de las personas a los puestos que antes finalicen, según la necesidad del proceso de producción.

4.2 Criterios, procedimiento y plazos del llamamiento FD tipo B (prestaciones intermitentes de trabajos que no son de temporada).

Para la cobertura de puestos de trabajo con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados cuya prestación requiera de intermitencia y no estén vinculados a actividades de temporada, que no queden bajo las necesidades que cubre el marco del artículo 15.2 y 15.3 del E.T. los criterios se aplicarán agrupando a las personas fijas discontinuas por el sector de actividad y grupo profesional que sea objeto del contrato, fijándose el orden de llamamiento por la adecuación al puesto requerido (determinado por las habilidades, competencias y experiencia que mejor se adapte al puesto de trabajo) priorizando a las personas trabajadoras que hayan prestado servicios previamente en el lugar de trabajo que requiere el llamamiento, ante grupos de personas de idénticas adecuaciones se aplicará el criterio de la antigüedad de mayor a menor. En el llamamiento se definirá el centro y puesto de trabajo, categoría profesional y remuneración aplicable durante la duración del periodo de actividad.

El llamamiento se realizará con la máxima antelación posible, que además deberá ser un necesario para que la persona trabajadora pueda incorporarse al puesto de trabajo al inicio de la jornada, tendrá una antelación mínima de 48 horas, y este se hará con flexibilidad en la gestión del tiempo de trabajo, de manera que siempre que sea posible se permita la conciliación entre la vida personal y laboral.

Para ello, cuando el llamamiento no pueda respetar el plazo mínimo, y siempre que sea posible, se facilitará el inicio de la primera jornada en turno u horario que facilite la conciliación de la persona trabajadora. Esta flexibilidad estará condicionada por la garantía de la cobertura del servicio de manera óptima.

La manifestación expresa de la persona trabajadora de no reincorporarse ante un llamamiento tendrá carácter de baja voluntaria, la no contestación al llamamiento o la contestación negativa sin una causa justificada podrá considerarse como desistimiento voluntario. La persona trabajadora podrá rechazar los llamamientos de manera justificada y motivada en aquellos realizados en plazo inferior al mínimo, y en aquellos realizados con más de 48 horas de antelación, no se podrá rechazar dicho llamamiento. La incomparecencia de la persona trabajadora al llamamiento bajo las condiciones indicadas anteriormente supondrá su renuncia al puesto de trabajo, y por lo tanto su baja voluntaria.

El ámbito geográfico del llamamiento quedará limitado a un radio de acción de 25 kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde la persona trabajadora prestó servicios por primera vez o de 30 kilómetros en las áreas metropolitanas de Madrid y Barcelona sin perjuicio, de que el nuevo servicio esté más cercano al domicilio de la persona trabajadora, medie acuerdo entre ambas partes para ampliar este radio o la persona trabajadora pueda solicitar otra zona de geográfica de trabajo para ser tenido/a en consideración en otros servicios.

En ningún caso el rechazo, por parte de la persona trabajadora, de un llamamiento motivado por una distancia superior a la indicada tendrá consideración de baja voluntaria.

4.3 Criterios, procedimiento y plazos del llamamiento FD tipo C (ejecución de contrata mercantiles o administrativas dentro de la actividad ordinaria de la empresa).

El llamamiento de la persona trabajadora se realizará con una antelación mínima de siete días naturales, salvo que el servicio se iniciara con mayor o menor antelación, en todo caso la empresa se compromete a realizar el llamamiento en el momento que conozca el inicio del servicio y de mediar menos de siete días naturales si la persona trabajadora no pudiera incorporarse en la fecha del inicio, no se le tendrá por desistido el contrato, sin perjuicio de deber incorporarse a los siete días naturales de haberse realizado este.

El llamamiento debe ser contestado por la persona trabajadora por el mismo canal de comunicación en el que lo reciba, de no responder o rechazar el llamamiento tendrá la consideración de baja voluntaria.

Los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontratas de sectores productivos y funciones análogas al grupo profesional de la persona trabajadora. En estos supuestos, los convenios colectivos sectoriales podrán determinar un plazo máximo de inactividad entre subcontratas, que, en defecto de previsión convencional, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma. A tal efecto y para el caso de recolocación entre contratas por finalización de la contrata a la que estaba adscrito la persona trabajadora, la empresa comunicará a la persona trabajadora el motivo justificativo de la recolocación. Debiendo aceptar la persona trabajadora dicha recolocación.

Podrán realizarse llamamientos al personal con contrato fijo discontinuo mediante el preaviso anteriormente indicado para la cobertura de puestos de trabajo en otros lugares de trabajo con condiciones en materia salarial diferentes por el propio sector de actividad, y con grupo profesional análogos (según descripción funcional de los diferentes grupos).

La empresa informará a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario a través de correo electrónico, de los tabloneros de anuncio del Comité o de los centros de trabajo o cualquier otro medio utilizado para comunicar con las personas trabajadoras, con las vacantes de la misma especialidad y sector de actividad que la persona trabajadora fija discontinua, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria y la empresa teniendo en cuenta la formación, méritos y antigüedad de la persona trabajadora y dentro de las facultades organizativas empresariales priorice la transformación de estos contratos frente a nuevas contrataciones.

D) Contratos a tiempo parcial.

El contrato a tiempo parcial es aquel por el que la persona trabajadora se compromete a prestar sus servicios durante un número de horas inferior a la jornada anual establecida en el convenio colectivo, siendo la retribución del trabajador proporcional a la jornada realizada.

El tiempo mínimo de contratación a tiempo parcial para aquellas personas trabajadoras que presten servicios regularmente más de tres días por semana será de 20 horas de promedio semanal.

Para las personas trabajadoras que presten servicios tres o menos de tres días, la jornada mínima diaria será de cuatro horas diarias en promedio semanal.

En cualquier caso, si la jornada diaria fuese de cuatro o menos horas se prestará de manera continuada, salvo que se requiera una misma prestación de servicio en dos fracciones y la persona trabajadora esté de acuerdo en la prestación del servicio completo. Dicho acuerdo deberá constar en todo caso por escrito. La oposición a la prestación fraccionada No podrá ocasionar perjuicio alguno a la persona trabajadora.

En los contratos de trabajo a tiempo parcial podrá establecerse la realización de horas complementarias por contrato de trabajo o anexo al mismo que en ningún caso podrán exceder del 45% de las horas ordinarias contratadas.

El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días.

Igualmente, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer a la persona trabajadora la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar el quince por ciento. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas.

Si se hubiesen pactado y realizado horas complementarias sobre los mínimos legales por contrato de trabajo o anexo al mismo, se podrán consolidar a partir del año 2024 un 30 % de la media de horas realizadas durante el año 2023, siempre que la persona trabajadora así lo solicite. A los dos años podrá consolidar un 50 % de las realizadas sobre la jornada prestada en estas condiciones en el periodo de dos años.

Ante la existencia de nuevas vacantes a tiempo completo, las personas trabajadoras a tiempo parcial tendrán preferencia sobre las nuevas contrataciones. Para ello, las vacantes a tiempo completo de carácter indefinido serán comunicadas por la empresa a las personas trabajadoras a través de los medios disponibles para la comunicación con el personal. Del mismo modo, se informará de manera prioritaria y fehaciente a la representación de las personas trabajadoras sobre la existencia de tales vacantes.

Artículo 21. *Ingresos y Periodo de Prueba.*

A todo el personal de nuevo ingreso podrá establecerse por contrato un período de prueba durante el cual cualquiera de las partes podrá rescindir el contrato sin derecho a indemnización de ningún tipo, a excepción del salario devengado hasta el momento del cese.

El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo, según el Grupo profesional en el que esté encuadrada la persona trabajadora:

Grupo Profesional I: Seis meses.

Grupos Profesionales II, III y IV: Dos meses.

Grupo Profesional V: Cuarenta y cinco días.

No obstante, no existirá período de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa, salvo que lo sea para categoría y funciones diferentes a las desarrolladas en el anterior contrato de trabajo o no hubiera agotado el periodo máximo de prueba previsto en el anterior contrato, en cuyo caso se podrá pactar un periodo de prueba por la diferencia y siempre de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

La situación de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género que afecte a la persona trabajadora durante el período de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Una vez concluido el mismo, el/la trabajador/a continuará en la empresa computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso, la persona trabajadora, durante el período de prueba, percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 22. *Cese voluntario del trabajador.*

La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Grupos I-II: Dos meses.
Resto de Grupos: Quince días.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar.

El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa estará obligada a suscribir el acuse de recibo.

Artículo 23. *Plazos de liquidación en caso de fin de contrato (o inicio de periodo de inactividad en fijos discontinuos).*

Recibido el preaviso con la antelación establecida en los artículos anteriores, la empresa estará obligada a liquidar, en un plazo de diez días hábiles como máximo a la fecha prevista de finalización, 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, equipos informáticos, prendas de trabajo, documentos etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella y/o de un cliente para el que se prestase el servicio, será requerido para ello, pudiendo compensar la empresa de la liquidación el importe total, sin perjuicio de su eventual reclamación si fuese superior a la misma.

CAPÍTULO IV

Clasificación profesional

Artículo 24. *Sistema de Clasificación profesional.*

1. La Clasificación Profesional se efectúa atendiendo fundamentalmente a los criterios de aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación.

2. La clasificación se realiza en Grupos Profesionales, que a su vez pueden contener Divisiones Funcionales, y por interpretación y aplicación de criterios generales objetivos y por las tareas y funciones básicas más representativas que desarrollen las personas trabajadoras.

3. Se asignará un grupo profesional al trabajador o a la trabajadora mediante acuerdo con la empleadora, a la vez que se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo la realización de todas las funciones correspondientes al Grupo profesional asignado, donde se le encuadre, según lo regulado en el presente capítulo.

4. Los criterios de definición de los grupos profesionales, y en su caso de las divisiones funcionales, se acomodan a reglas comunes para todas las personas trabajadoras, garantizando la ausencia de discriminación directa o indirecta entre hombres y mujeres.

5. Los grupos profesionales que regula este convenio son meramente enunciativos, no suponiendo obligación alguna de tenerlos cubiertos todos, así como tampoco todas las tareas, funciones, especialidades, responsabilidades o áreas funcionales definidas, si la organización, volumen o necesidades de las actividades realizadas no lo requiere a criterio de la empleadora.

En todo caso, la posesión por parte de un/a trabajador/a de alguna o todas las competencias representativas de un grupo profesional determinado, no implica necesariamente su adscripción al mismo, sino que su clasificación estará determinada

por la exigencia y el ejercicio efectivo de tales competencias en las funciones correspondientes a su puesto de trabajo.

Los factores que influyen en la clasificación profesional de los trabajadores/as y que, por tanto, indican la pertenencia de cada uno de estos a un determinado Grupo Profesional, según los criterios determinados en el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, son los siguientes:

a. Conocimientos: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias

b. Iniciativa: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta el mayor o menor grado de dependencia a directrices o normas para la ejecución de las tareas o funciones que se desarrollen.

c. Autonomía: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta la mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle.

d. Responsabilidad: Factor para cuya valoración deberá tenerse en cuenta tanto el grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de la gestión sobre los elementos técnicos, organizativos y productivos.

e. Mando: Factor que tendrá en cuenta el conjunto de tareas de planificación, organización, control y dirección de las actividades de otros, asignadas por la dirección de la empresa, que requieren de los conocimientos para comprender, motivar y desarrollar a las personas que dependen jerárquicamente del puesto, teniendo en cuenta la naturaleza del colectivo y el número de personas sobre las que ejerce tal mando.

f. Complejidad: Factor cuya valoración estará en función del mayor o menor número, así como del mayor o menor grado de integración del resto de los factores en la tarea o puesto encomendado.

Con carácter general la persona trabajadora desarrollará las funciones propias de su grupo profesional, así como las tareas suplementarias, accesorias, administrativas y/o auxiliares precisas que integran el proceso completo del cual forman parte.

El personal comprendido en este convenio colectivo se clasificará en los siguientes grupos profesionales:

- Grupo profesional 1. Directores y Titulados.
- Grupo profesional 2. Mandos Intermedios.
- Grupo profesional 3. Personal Administrativo.
- Grupo profesional 4. Personal Comercial.
- Grupo profesional 5. Personal Operativo.

A continuación, se incluyen los grupos profesionales que se establecen, y a título meramente enunciativo, las siguientes funciones y especialidades profesionales para cada uno de los Grupos.

Artículo 25. Descripción de los grupos profesionales.

- Grupo profesional 1. Dirección.

Criterios generales: Las personas trabajadoras 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. Las personas asignadas a este grupo planifican, organizan, dirigen, coordinan y controlan las actividades propias del desarrollo de la actividad empresarial.

Formación: Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con una dilatada experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

1. Supervisión y dirección técnica de un grupo de servicios o de la totalidad de estos.
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, control de calidad, definición de estrategias comerciales, administración, asesoría jurídico-laboral y fiscal, etc.
3. 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.
4. Funciones consistentes en planificar, ordenar y supervisar un área, o departamento de la empresa con responsabilidad sobre los resultados de la misma.

Se incluyen bajo este grupo profesional las siguientes categorías:

- a) Director/a General: es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la Empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- b) Director/a Departamento: es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de un Departamento o Área, dirigiendo funciones administrativas en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.
- c) Titulado de grado superior o Titulado de grado medio: titulados son aquéllos que aplican sus títulos de grados superiores o en grado medio y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

Grupo profesional 2. Mandos Intermedios.

Criterios generales: Son personas trabajadoras con un amplio grado de autonomía y responsabilidad realizan tareas cualificadas complejas pero homogéneas, con objetivos globales definidos. Asimismo, pueden realizar en virtud de la responsabilidad que le pueda ser atribuida tareas de supervisión, integración y coordinación.

Formación: Titulación universitaria de grado, formación profesional de grado medio y/o superior o conocimientos equivalentes reconocidos por la empresa, completados con estudios específicos y/o con experiencia profesional consolidada en el ejercicio de su profesión.

Tareas: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo 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, servicio o departamento.
2. Orientación del personal a su cargo.

Se incluyen bajo este grupo profesional las siguientes categorías:

- a) Responsable de Departamento/Servicio: es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

Dependen de él las diversas secciones administrativas/Operativas, a las que imprime unidad.

- b) Coordinador de Departamento/Servicios: es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar al personal que tenga a su cargo, así como coordinar los trabajos entre el personal que de él dependa.

c) Jefe/a de Equipo: es quien verifica y comprueba el cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a las demás personas trabajadoras del equipo de trabajo, informando de cuantas incidencias se observen en el servicio ante su responsable directo.

Grupo profesional 3. Personal administrativo.

Criterios generales: Son personas trabajadoras que, con un grado medio de autonomía y que, en un marco de instrucciones, realizan tareas que pueden exigir su desarrollo por parte de trabajadores/as encargados de su ejecución.

Formación: Titulación universitaria de grado medio, formación profesional de grado medio y/o superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

Tareas: En este Grupo profesional se incluyen a título enunciativo todas aquellas actividades que, por analogía, son asimilables a las siguientes:

Tareas administrativas desarrolladas con utilización de aplicaciones que requieran manejo de datos de otras fuentes y su proceso.

Tareas de cálculo de salarios, valoración de costes, funciones de cobro y pago, formalización de contratos, etc., tanto bajo la dirección como dependiendo y ejecutando las órdenes de un mando superior

Tareas de archivo, registro de datos, cálculo, facturación o similares que requieran algún grado de iniciativa.

Tareas que consisten en establecer en base a documentos contables una parte de contabilidad.

Tareas de grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de estos.

Tareas de verificación de la calidad de muestras realizadas previamente por Gestores/as o teleoperadores/as.

Se incluyen bajo este grupo profesional las siguientes categorías:

a) Oficial de Primera Administrativo: es la persona trabajadora que actúa bajo las órdenes de un responsable y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, dando exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

b) Oficial de Segunda Administrativo: es la persona trabajadora que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un mando superior, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

c) Grabador/a de datos: es la persona trabajadora que dedica su actividad a la grabación de datos en sistemas informáticos y/o impresión y lectura de estos.

d) Auxiliar Administrativo: es la persona trabajadora que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina bajo las directrices y supervisión de un oficial o responsable de departamento o servicio.

Grupo profesional 4. Personal Comercial.

Criterios generales: son personas trabajadoras que bajo la dirección de su departamento realizan tareas de venta, prospección y captación de servicios siguiendo la estrategia comercial que la empresa determine.

Se incluyen bajo este grupo profesional las siguientes categorías:

a) Jefe/a de Ventas: es la persona trabajadora, que provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción del Director Comercial, está encargada y tiene

responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa. Es la responsable geográfica de la gestión con los clientes, y los procesos administrativos asociados.

b) Consultor/a Comercial: es la persona trabajadora con experiencia comercial, que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios para la Empresa, necesitando para ello un alto conocimiento y cualificación de los productos y servicios a promover.

c) Promotor/a de ventas: es la persona trabajadora que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios para la Empresa, necesitando para ello un conocimiento y cualificación básica, debido a la sencillez de los productos y servicios a promover

Grupo profesional 5. Personal Operativo.

Criterios generales: Personas trabajadoras que ejecutan tareas que se realizan siguiendo un método de trabajo preciso, según instrucciones específicas claramente establecidas con un total grado de dependencia jerárquica y funcional.

Se incluyen bajo este grupo profesional las siguientes categorías:

a) Oficial 1.^a de Servicios: Es la persona trabajadora que, con la formación acreditativa necesaria para ello (formación profesional grado superior o experiencia dilatada en el puesto), desempeña las funciones operativas complejas y técnicas de cada servicio que la empresa tenga encomendada.

b) Oficial 2.^a de Servicios: Es la persona trabajadora que, con la formación acreditativa necesaria para ello (formación profesional grado medio, bachiller o experiencia dilatada en el puesto), desempeña las funciones operativas intermedias de cada servicio que la empresa tenga encomendada.

c) Auxiliar de servicios especializado: Es la persona trabajadora que, realizando, con carácter principal, las funciones operativas básicas de cada servicio que la empresa realiza requieren de una formación específica, licencia o habilitación para la efectiva prestación del servicio.

d) Auxiliar de Servicios: es la persona trabajadora que, con los conocimientos necesarios para ello, desempeña las funciones operativas básicas de cada servicio que la empresa tenga encomendada.

Artículo 26. *Ascensos y Promoción a Nivel Superior.*

La promoción del personal a Grupo o Nivel retributivo superior se efectuará:

1. Por libre designación por la empresa y acuerdo con la persona trabajadora: cuando el ascenso de las personas trabajadoras a tareas o puestos de trabajo que impliquen mando o confianza, tales como los incluidos en los Grupos 1 y 2.

2. Por decisión de la Empresa, si comporta mejora económica para el trabajador o la trabajadora.

3. Por el desempeño continuado durante un determinado período de tiempo en los siguientes grupos y niveles:

En el Nivel 6 del grupo 3: se pasará al Nivel 5, transcurridos cinco años efectivos de prestación de servicio en el Nivel 6.

En el Nivel 15 del grupo 5: se pasará al Nivel 14, transcurridos cinco años efectivos de prestación de servicio en el Nivel 15

En el Nivel 11 del grupo 4: se pasará a Nivel 10, transcurridos cinco años efectivos de prestación de servicio en el Nivel 11.

Las personas trabajadoras que, en esta fecha, tuvieran cinco o más años y que su categoría corresponda a los niveles 6,11 y 15 pasarán desde 1 de julio de 2023 respectivamente a los niveles 5, 10 y 14.

El cómputo de los cinco años se iniciará el 1 de julio de 2023 para quien no los haya completado y se tendrá en cuenta el tiempo de servicio a esa fecha en la empresa.

Para las personas incorporadas después del 1 de julio de 2023 el cómputo se iniciará el día de su contratación.

CAPÍTULO V

Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Artículo 27. *Licencias retribuidas.*

1. Las personas trabajadoras regidas 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 o por registro de pareja de hecho, que se iniciara el mismo día del vínculo o si éste fuese inhábil, el primer día hábil siguiente.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En aquellos supuestos en que la hospitalización se produzca una vez finalizada la jornada del trabajador ese día no computará efectos de permiso retribuido iniciándose dicho cómputo a partir del día siguiente laborable, salvo que no hubiese prestado servicio ese día.

La licencia por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario podrá disfrutarse de forma discontinua mientras dure la situación que la justifica.

b bis) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

En aquellos supuestos en que el fallecimiento se produzca una vez finalizada la jornada del trabajador ese día no computará efectos de permiso retribuido iniciándose dicho cómputo a partir del día siguiente laborable, salvo que no hubiese prestado servicio ese día.

d) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de

tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del ET.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y en los casos de adopción, guardas con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

h) Se dispondrá de un máximo de 16 horas anuales retribuidas cuando, por razón de enfermedad, la persona trabajadora deba asistir a consulta médica, siempre que no sea posible en horas no coincidentes con la jornada laboral, para el cuidado de su salud, de la de sus descendientes menores de 12 años, descendientes con discapacidad o ascendientes a cargo en situación de dependencia. Este permiso deberá ser comunicado y justificado a la empresa a fin de garantizar el correcto funcionamiento del servicio.

Una vez agotadas las 16 horas fijadas en el párrafo anterior tendrán la consideración de permisos no retribuidos las ausencias para visitas médicas que no deriven en baja laboral y serán descontados de la retribución de la persona trabajadora que, en todo caso, habrá de justificar la ausencia.

A partir del 1 de enero de 2026 el número de horas anuales retribuidas ascenderá hasta 20 horas anuales.

i) Para asuntos propios: un día a partir de 1 de enero de 2024 y dos días a partir del 1 de enero de 2026. Para su disfrute, la persona trabajadora deberá solicitarlo por escrito con una antelación mínima de diez días naturales, sin necesidad de justificación posterior, y siendo necesaria su aprobación previa en un plazo máximo de cinco días naturales. Esta licencia se generará una vez que la persona trabajadora acredite una antigüedad mínima de noventa días y estará limitado su disfrute junto a días de vacaciones o de festivos.

2. En relación con los permisos retribuidos referenciados en las letras habrá de tenerse en cuenta que cuando el hecho causante se produzca en día no laborable para la persona trabajadora el cómputo para el disfrute de estos comenzará la primera jornada laborable inmediatamente siguiente al hecho que lo motiva.

3. El trabajador deberá preavisar a la empresa con la antelación suficiente y acreditar ante la empresa el hecho y demás circunstancias que den lugar al disfrute de la licencia con la documental correspondiente a cada situación

4. Las parejas de hecho constituidas de acuerdo a la legislación civil aplicable y previa acreditación se equiparán a las uniones matrimoniales a efectos de lo dispuesto en el presente artículo.

5. Para el caso que, durante la vigencia del convenio, entrasen en vigor medidas legales que mejoren lo dispuesto en este texto se estará a la legislación vigente.

Artículo 28. Suspensión por nacimiento de hijo o adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.

En el supuesto de nacimiento de hijo/a, la persona trabajadora tendrá derecho a la suspensión del contrato de trabajo por una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de conformidad con lo establecido en la legislación ordinaria.

En el supuesto de adopción, de guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión del trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente

después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Nacimientos prematuros.

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 periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

Acumulación de vacaciones anuales a la suspensión de este apartado. Las personas en situación de suspensión del contrato por nacimiento, adopción o guarda con fines de adopción o acogimiento, podrán unir las vacaciones al periodo de suspensión establecido en este apartado.

En lo no redactado en este artículo se está a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 29. *Lactancia.*

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 hasta un máximo de quince días naturales continuados e inmediatamente después del periodo de la suspensión del contrato por nacimiento de hijo.

En el supuesto de parto múltiple la acumulación en jornadas completas será como máximo de veinticinco días naturales continuados.

Artículo 30. *Reducción de jornada por guarda legal o cuidado de pariente.*

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

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

3. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual.

Artículo 31. *Excedencias.*

a) Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. El tiempo en excedencia forzosa computará a efectos de antigüedad.

b) Excedencia voluntaria.

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

2. Para ejercer este derecho deberá preavisarlo a la empresa, al menos, con un mes de antelación a la fecha prevista de inicio de disfrute.

3. Los excedentes deberán solicitar el reingreso con, al menos, un mes de preaviso respecto a la fecha prevista de finalización. De no hacerlo así, se entenderá que causan baja voluntaria en la empresa.

4. Estas excedencias no podrán solicitarse para prestar servicios en otra sociedad que entre en competencia con la empresa, bien por dedicarse a la misma actividad o similar. El excedente que preste servicio a alguna de dichas Entidades que sean competencia de la empresa, perderá todos sus derechos de reingreso.

5. El tiempo de excedencia voluntaria no se computará a ningún efecto.

6. La persona trabajadora que haga uso de su derecho de excedencia voluntaria conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

c) Excedencia por guarda legal de menores o familiares.

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

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores/as para atender al cuidado de para atender al cuidado del cónyuge o

pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente 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/as, hombres o mujeres.

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 la persona trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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 la empresa, 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 la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 18 meses.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

CAPÍTULO VI

Régimen disciplinario

Artículo 32. *Régimen disciplinario.*

1. Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas por la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se especifica en los artículos siguientes.

2. Toda falta cometida por un/a trabajador/a se clasificará, atendiendo a su índole y circunstancias que concurran, en leves, graves y muy graves.

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

Artículo 33. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. Cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio durante un breve tiempo durante la jornada o antes de haber finalizado la misma. Si se causare, como consecuencia del mismo abandono, perjuicio de consideración a la empresa, compañeros/as de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias de los clientes.

Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave. Para el manejo de las máquinas, útiles y herramientas, a que se refiere el presente párrafo, deberá hacerse, en todo caso, bajo la calificación profesional que lo capacite o la realización del curso correspondiente que lo habilite, sin cuyo requisito no podrá verificarse la sanción que pudiera corresponder.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, en materia leve, siempre y cuando existan para la persona trabajadora de forma escrita, así como la desobediencia a los/as mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados/as, compañeros/as, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, de manera ocasional, así como la indebida utilización de los uniformes proporcionados por la empresa.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio, teléfono y correo electrónico de contacto y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral y a la posibilidad de comunicación de la empresa con la persona trabajadora.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otra persona trabajadora, cuando el caso no constituya falta grave.

11. Permanecer en zonas o lugares distintos de aquellos en que realice su trabajo habitual sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

12. Encontrarse, sin autorización, en el centro de trabajo propio o en el centro de la prestación del servicio, fuera de la jornada laboral.

13. Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios de la empresa o de un cliente donde se preste el servicio para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido esporádica u ocasional.

14. La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales que no entrañen riesgo grave para la persona trabajadora, compañeros/as o terceras personas.

Artículo 34. *Faltas graves.*

1. Cometer dos faltas leves en el período de diez días, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito dentro de los diez días siguientes a la comisión de esta.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superiora los cinco minutos e inferior a quince, o cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los/as superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros/as, mando o público; si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se reputará de muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un/a compañero/a al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otro como a ese/a último/a.

6. El empleo de tiempo de trabajo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

7. Hacer desaparecer uniformes y sellos, tanto de la empresa como de clientes de esta, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

8. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que contengan información relevante de la empresa sin las formalidades debidas.

9. La desconsideración de los/as superiores hacia el personal a su mando con abuso de su posición dominante, será considerada falta grave, cuando no lo sea de naturaleza muy grave.

10. La simulación de supuestos de enfermedad, IT o accidente, así como la falsificación de partes de trabajo.

11. La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de seguridad e higiene en el trabajo que entrañen riesgo grave para sí mismo/a, para sus compañeros/a o terceros/as, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la empresa.

12. No usar o hacer uso incorrecto de los equipos de protección individuales o colectivos.

13. Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al trabajador/a o a sus compañeros/as.

14. Realizar sin autorización trabajos particulares en la empresa o centro de trabajo de prestación de servicio, así como la utilización para uso propio de herramientas de la empresa, tanto dentro como fuera del centro de trabajo.

15. Proporcionar datos reservados o información a la que se tenga acceso por el propio puesto de trabajo a personas ajenas, sin la debida autorización para ello. Si esta acción conllevara lucro para la persona trabajadora podrá tener consideración de Muy grave.

16. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

17. Escribir o fijar letreros en el mobiliario o en las paredes de las dependencias de la empresa o del centro de trabajo sin autorización previa empresarial, tendrá la calificación de muy grave cuando los letreros fueran ofensivos para la empresa, superiores u otras personas trabajadoras.

18. Hacer uso indebido o no utilizar la uniformidad facilitada por la empresa.

Artículo 35. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción por escrito.

2. Más de doce faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en el período de seis meses o treinta en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente, y notificadas por escrito.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, vehículos de la empresa, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La embriaguez o toxicomanía habitual probada dentro de la jornada laboral y que repercuta negativamente en el trabajo.

8. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción, el natural sigilo en los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados.

9. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros/as, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los/as empleados/as de éstas, si los hubiere, además de conductas discriminatorias por razón de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión, orientación o identidad sexual, discapacidad, afiliación o no a un sindicato así como por razón de lengua. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

10. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomada posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la empresa o pueda llegar a ser causa de accidente para la persona trabajadora, sus compañeros/as o terceros/as.

11. La disminución del rendimiento voluntaria y continuada en las funciones de su puesto de trabajo afectando la actividad normal de la empresa, siempre que el rendimiento pueda ser demostrable.

12. Originar riñas y pendencias con sus compañeros/as de trabajo o con las personas o los empleados/as para los que presten sus servicios.

13. El abuso de autoridad.

14. La competencia ilícita por dedicarse a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

15. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

16. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

17. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

18. Estar dormido/a en el momento de prestación del servicio.

19. La emisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información falsa referente a la empresa o centro de trabajo incluidas las ofensas verbales y públicas, incluso digitales (redes sociales, a través de WhatsApp o análogas), sobre compañeros/as, clientes, mandos o sobre la empresa.

20. Usar el teléfono, correo electrónico, Internet u otros medios de la empresa o del centro del cliente para asuntos particulares sin la debida autorización, cuando la utilización haya sido reiterada y habitual.

21. El incumplimiento reiterado de los procedimientos de trabajo establecidos por la empresa siempre que hubieran mediado sanciones o requerimientos escritos previos por parte de la empresa.

22. El acoso laboral, así como la utilización de expresiones atentatorias contra la dignidad de otras personas trabajadoras de carácter xenófobo, sexual, religioso y análogas cualquiera que sea la vía utilizada: verbal, escrita, digital o publicada en cualquier red social.

23. La violación del secreto de correspondencia de cualquier tipo de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su contenido, hayan de estar enterados, así como hacer uso indebido de la información contenida en las bases de datos, incumpliendo lo establecido en la Ley de Protección de Datos.

24. Modificar el lugar de prestación de servicios, en la modalidad de teletrabajo, de manera temporal o definitiva sin autorización expresa de la empresa.

25. Cuando las faltas prevenidas en el apartado 10 del artículo anterior se produzcan en tres o más ocasiones en el periodo de tres meses, y cuando la falta se

cometa con abierta vejación hacia el/la trabajador/a con menosprecio de su condición de origen, sexo, color, raza o cualquier otra naturaleza, será considerada como falta muy grave.

Artículo 36. *Prescripción de las faltas.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las faltas graves a los veinte días y las muy graves a los dos meses, contados a partir de la fecha de su conocimiento por parte de la empresa. En todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 37. *Sanciones.*

1. Por falta leve:
 - a) Amonestación verbal.
 - b) Amonestación escrita.
2. Por falta grave:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
 - b) Inhabilitación para el ascenso durante un año.
3. Por falta muy grave:
 - a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
 - b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
 - c) Cambio de lugar de trabajo.
 - d) Despido.

Artículo 38. *Proceso sancionador.*

La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la dirección de la empresa o personas en quien por razones de su cargo se haya delegado la misma.

Será necesaria la instrucción de expediente contradictorio correspondiente, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores/as que ostenten en la empresa la condición de miembro del comité de empresa o delegado de personal, o delegado sindical, con arreglo al artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad 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.

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 personas trabajadoras 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, con arreglo al artículo 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

La Empresa dará notificación escrita a la representación de las personas trabajadoras de las sanciones y muy graves que imponga a cualquier trabajador.

CAPÍTULO VII

Tiempo de trabajo, jornada, descanso y vacaciones

Artículo 39. *Jornada.*

1. A partir del 1 de enero de 2024 y durante toda la vigencia de este convenio la jornada será de un máximo de 1804 horas de prestación efectiva de trabajo, sin perjuicio de las jornadas inferiores en cómputo anual que, a la fecha, pudieran existir.

Con carácter general la jornada se distribuirá en 40 horas semanales de promedio en cómputo anual.

El tiempo de trabajo se computará de modo tal que, tanto al inicio como al final de la jornada de trabajo diaria, el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo. No se computará por tanto como tiempo efectivo de trabajo los tiempos de descanso a los que se refiere el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores ni los tiempos de cambio de ropa o aseo anteriores o posteriores a la jornada.

2. Las especiales características de la empresa, así como los compromisos de realización de servicios para terceros amparados en contratos concretos, precisan de una cierta libertad de actuación en la distribución de las jornadas de trabajo en función de las necesidades concretas previstas e imprevistas, circunstancias de producción, puntas de trabajo, ausencias de personal, entregas urgentes, disminución de la actividad, etc.

Si así lo requiere las características del servicio a realizar, la jornada de trabajo ordinaria se podrá distribuir de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos, los cuales se podrán acumular en períodos de hasta catorce días, posteriores a la alteración del descanso planificado.

Esta posibilidad incluida en convenio colectivo no autoriza a la empresa a modificar en aplicación del mismo la jornada laboral de las actuales personas trabajadoras si tuvieran establecido otro modelo de prestación horario y de descanso semanal, que sólo podrá realizarse de acuerdo a las causas previstas en el artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. De acuerdo con lo previsto en el artículo 34 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

4. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Excepcionalmente, si así lo requiere el cliente en nuevos servicios ante la concurrencia de acreditadas causas organizativas o productivas y siempre y cuando medie acuerdo por escrito entre empresa y persona trabajadora, la jornada ordinaria de trabajo podrá extenderse hasta un máximo de 12 horas diarias, garantizando el descanso entre jornadas.

Esta posibilidad incluida en convenio colectivo no autoriza a la empresa a modificar en aplicación del mismo la jornada laboral de las actuales personas trabajadoras si tuvieran establecido otro modelo de prestación horario y de descanso semanal, que sólo podrá realizarse de acuerdo a las causas previstas en el artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Los trabajadores/as menores de dieciocho años no podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo, en su caso, el tiempo dedicado a la formación y, si trabajasen para varios empleadores, las horas realizadas con cada uno de ellos.

5. Asimismo, en el caso de que el servicio contratado así lo exija, se podrá distribuir de forma irregular el quince por ciento de la jornada a lo largo del año. Dicha distribución irregular deberá respetar, en todo caso, los períodos mínimos de descanso diario y

semanal previstos en la Ley y el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

La falta de horas trabajadas como «falta de actividad», se compensan directamente con tiempo en exceso del mismo mes. Si este saldo fuere negativo para el trabajador, recibirá el salario completo, pero quedarán pendientes de regularización las horas debidas hasta finalizar el año, no considerándose como horas extras las necesarias para cubrir esta compensación debida. Este saldo queda, en cualquier caso, cerrado al final de cada año.

Si del total mensual de horas realizadas resultara un saldo favorable al trabajador y este exceso de horas no pudiera ser compensado en su totalidad por descanso, la parte restante le sería abonada como horas extraordinarias, sin superar éstas el límite de 80 horas anuales.

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

Todo el sistema de compensaciones deberá quedar compensado al finalizar el año natural.

6. Como regla general el descanso semanal se disfrutará semanalmente y de manera continuada. Excepcionalmente, en caso de trabajo a turnos se podrán acumular por períodos de hasta cuatro semanas el medio día de descanso semanal o separarlo del correspondiente al día completo para su disfrute en otro día de la semana. Esta posibilidad incluida en convenio colectivo no autoriza a la empresa a modificar en aplicación del mismo la jornada laboral de las actuales personas trabajadoras si tuvieran establecido otro modelo de prestación horario y de descanso semanal, que sólo podrá realizarse de acuerdo a las causas previstas en el artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 40. *Calendario laboral.*

Anualmente, la delegación de la empresa en cada provincia confeccionará su calendario laboral de conformidad con lo establecido por la normativa laboral. Siempre que resulte compatible con las necesidades de servicio al cliente se promoverá la utilización de turnos de jornada continuada, horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores/as y la mejora de la productividad de la empresa.

Artículo 41. *Jornada nocturna.*

De acuerdo a lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 36 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se considerará jornada nocturna la que se desarrolle en la franja horaria de 22,00 a 6,00 horas.

Se acuerda abonar a las personas trabajadoras por este concepto, un plus por hora efectiva trabajada en tal condición de 1,00 €.

Artículo 42. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias, las horas de trabajo que excedan de ciento sesenta horas cuatri semanales. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general será voluntaria para los trabajadores/as.

Las partes acuerdan, de conformidad con el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, que las horas extraordinarias se compensarán preferentemente por descanso, acumulando las mismas en jornadas completas o al menos medias jornadas o bien en los importes fijados en las tablas salariales de este convenio colectivo.

Artículo 43. Vacaciones.

El personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará por cada año natural trabajado de veintidós días laborables, o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa en ningún caso podrán ser compensadas económicamente, con excepción de los supuestos prevenidos en la legislación vigente.

Si el trabajador causara baja en la empresa y hubiera disfrutado más vacaciones de las devengadas hasta ese momento, se le descontará en la liquidación los días que haya disfrutado de más de acuerdo con la proporcionalidad establecida.

Con carácter general, las vacaciones se disfrutarán a lo largo del año de la siguiente forma:

- a) El disfrute mínimo de un periodo bisemanal, que se podrán prolongar –siempre que exista acuerdo y el servicio lo permita– hasta tres o cuatro semanas continuadas.
- b) El resto, por semanas completas y un máximo de dos días no continuados.

Nunca se podrán disfrutar por adelantado días de vacaciones correspondientes a años posteriores.

A la hora de fijar la forma de asignar los turnos de vacaciones se operará del siguiente modo: presentada por parte de la persona trabajadora la solicitud con una antelación mínima de diez días por escrito en papel o vía correo electrónico en el formulario pertinente y debidamente firmada, del disfrute de uno o dos de estos dos días no continuados, la empresa dispondrá de un plazo de días para responder a la misma, en caso de que ésta no se dé, el silencio se entenderá como aceptación de la petición efectuada.

El resto de los periodos mínimos bisemanales serán organizados a través de cuadrante, la empresa establecerá por cada servicio el cuadrante del personal afecto a ellos, contemplando la totalidad de solicitudes de las personas trabajadoras del mismo servicio, estos se fijarán de común acuerdo entre las partes cuidando que los servicios queden debidamente cubiertos y procurando atender las solicitudes recibidas. Las personas trabajadoras conocerán las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

La empresa podrá fijar el número de trabajadores/as que puedan simultanear su disfrute, cuando formen parte de un mismo equipo de trabajo, para garantizar el normal desarrollo de la prestación del servicio. Si en un servicio no se alcanzara un acuerdo entre las personas trabajadoras se tendrá en cuenta el criterio objetivo de antigüedad para la elección del periodo vacacional, de darse el mismo desacuerdo en un segundo periodo vacacional en el mismo año el orden del criterio objetivo se invertirá.

En caso de que queden pendientes por disfrutar días del año anterior éstos podrán ser disfrutados como máximo antes del 31 de enero del año siguiente.

Las vacaciones comenzarán en día laborable, salvo pacto individual entre empresario y persona trabajadora.

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

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

CAPÍTULO VIII

Condiciones económicasArtículo 44. *Pago de nómina y anticipos.*

Como norma general, el cobro de la nómina será antes del día 5 del mes siguiente al que aquella corresponda.

La nómina será abonada mediante transferencia bancaria en la cuenta que, en cada momento, designe la persona trabajadora para que la empresa realice el ingreso, la persona trabajadora acreditará con la documentación necesaria la titularidad de dicha cuenta. El recibo individual del pago del salario podrá entregarse por medios telemáticos. Para que tal medio sustituya a la entrega la persona trabajadora deberá disponer de acceso a los medios telemáticos puestos a su disposición por la empresa y el modelo contendrá con claridad y precisión tanto los conceptos e importes que se abonan como las deducciones que sobre los mismos se practican.

El comprobante del abono del salario emitido por la entidad bancaria sustituirá la firma del duplicado del recibo de salario por parte de la persona trabajadora

La persona trabajadora podrá solicitar un único anticipo al mes, a cuenta del trabajo ya realizado, sobre las percepciones de vencimiento mensual que haya devengado hasta esa fecha, el reintegro de este se producirá en ese mismo mes llegada la fecha de abono del resto del salario, las fechas para solicitar este anticipo serán entre los días 5 y 25 de cada mes.

Artículo 45. *Retribuciones.*

La empresa garantiza la percepción de haberes por meses vencidos antes del día cinco del mes siguiente al devengo de dichos haberes. No obstante, los complementos variables se abonarán en la nómina del mes siguiente al que se haya devengado.

La retribución del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estará constituida por el salario base y los complementos del mismo, los cuales se abonarán en base a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 39 del presente convenio colectivo.

45.1 Salario base. Es la retribución correspondiente en cada uno de los grupos profesionales a una actividad normal, durante la jornada fijada en este convenio colectivo. El salario base se entenderá siempre referida a la jornada legal establecida en este convenio colectivo.

45.2 Complemento personal. Aquellas personas que perciban cuantías correspondientes a la aplicación de convenios colectivos anteriores que se hubieran mantenido como condición más beneficiosa, continuarán percibiéndolas como complemento personal. Dicho concepto no será compensable ni absorbible.

45.3 Mejora voluntaria. La dirección de la empresa queda facultada para establecer aquellas mejoras voluntarias del salario que entienda conveniente ya vengan motivadas por necesidades del mercado o por criterios internos de la organización.

Toda retribución que se perciba por encima de la tabla salarial fijada para cada nivel profesional, a excepción de las retribuciones de puesto de trabajo y cantidad o calidad de trabajo, serán comprendidas en un complemento que adquirirá la denominación de «mejora voluntaria». Dicho complemento tiene naturaleza de compensable y absorbible

45.4 Gratificaciones extraordinarias. Se abonarán a las personas trabajadoras dos pagas extraordinarias, una de ellas en julio y otra de ellas en diciembre de cada año, de devengo semestral que se prorratearán mensualmente.

El importe de cada una de las gratificaciones extraordinarias prorrateadas será del salario base reflejado en la Tabla Salarial anexa

Serán respetadas íntegramente las condiciones superiores que por este concepto viniesen disfrutando los trabajadores/as.

Artículo 46. *Complementos de puesto de trabajo.*

Plus de responsable: La persona trabajadora perteneciente al Grupo Profesional 5 que, además de realizar las tareas propias de su función, se le asigne una labor de coordinación, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior percibirá un plus mensual por tal concepto de 50 euros, no abonándose en las pagas extras. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

Plus de carretillero/a: La persona trabajadora que, como Auxiliar de servicios especializado/a y, disponiendo de la titulación y formación necesaria para ello maneje de forma habitual en la prestación de su trabajo carretillas elevadoras percibirá un plus mensual por tal concepto de 43 euros, no abonándose en las pagas extras. Este plus, calculado para la jornada completa, se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

Los dos pluses de puesto de trabajo regulados en el presente apartado no tendrán carácter de compensables ni absorbibles.

Artículo 47. *Adecuación salarial.*

Cuando resulte de aplicación lo previsto en el artículo 42.6 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, al personal al servicio de la empresa adscrito a dicha contrata o subcontrata se le abonará el salario de acuerdo a la estructura e importe previsto en el convenio de la actividad.

Artículo 48. *Complemento por festivos.*

Las personas trabajadoras que trabajen todas o algunas horas de los catorce días festivos anuales, regulados en el artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a la retribución de 4,00 € por cada hora realizada. Esta retribución no será abonable para aquellas personas contratadas expresamente para trabajar exclusivamente en esos días.

Artículo 49. *Dietas y kilometraje.*

1. Cuando la persona trabajadora, como consecuencia del desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la localidad en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta cuyo valor se fija en la cantidad:

a) Cuando se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya la residencia del trabajador: 35 €/diarios si el desplazamiento se produce dentro del territorio nacional, o 60 €/diarios, si lo es en el extranjero en concepto de gastos de manutención.

b) Cuando no se haya pernoctado en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y de residencia del trabajador, las asignaciones para gastos de manutención que no excedan de 15 € o de 35 €/diarios, según que el desplazamiento se hubiera realizado en territorio español o en el extranjero, respectivamente.

2. En los desplazamientos como consecuencia del desempeño del trabajo, si éstos se realizan con vehículo propio de la persona trabajadora, la empresa le abonará la cantidad 0,19 euros por km recorrido.

Artículo 50. *Salario base. Incrementos salariales.*

50.1 Salario base año 2023.

Las retribuciones del personal sujeto a este convenio serán las establecidas en la Tabla Salarial indicada en el anexo I.

Dichas tablas salariales tendrán efectos económicos desde el día 1 de julio de 2023.

En todo caso, las personas trabajadoras al servicio de Triangle Outsourcing, SL, desde 1 de enero de 2023 no percibirán en el ejercicio de 2023 un salario anual inferior al previsto en el Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, como salario mínimo interprofesional.

50.2 Salario base año 2024.

Las tablas salariales vigentes desde 1 de enero de 2024 serán el resultado de aplicar a las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2023 un incremento salarial del 3 %.

Si el SMI publicado por el Gobierno para 2024 registrase una subida mayor a la aquí prevista se aplicará dicho nuevo importe como salario de los niveles 8 y 15.

Igualmente se mantendrá el diferencial existente en el presente convenio entre los Grupos 14 y 15, de tal forma que el nivel 14 registrará idéntico incremento.

Conocido este dato, la Comisión Paritaria prevista en el artículo 11 de este convenio elaborará las tablas definitivas del año 2024 y procederá a solicitar su inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Si el IPC resultante a final del año 2024 fuese superior al 3 % las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2024 se actualizarán en dicha diferencia con un límite del 1 % con fecha de efectos de 1 de enero de 2025.

50.3 Salario base año 2025.

Las tablas salariales vigentes desde 1 de enero de 2025 serán el resultado de aplicar a las tablas definitivas del 2024, recalculadas en su caso con lo previsto en el párrafo anterior, un incremento salarial del 3 %.

Si con el SMI publicado para 2025 sucediese lo mismo que lo previsto en 2024 se operará sobre las tablas de idéntica forma.

Conocido ambos datos (el IPC de 2024 y el SMI de 2025), la Comisión Paritaria prevista en el artículo 11 de este convenio elaborará las tablas definitivas del año 2025 y procederá a solicitar su inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Si el IPC resultante a final del año 2025 fuese superior al 3 % las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2025 se actualizarán en dicha diferencia con un límite del 1 % con fecha de efectos de 1 de enero de 2026.

50.4 Salario base año 2026.

Las tablas salariales vigentes desde 1 de enero de 2026 serán el resultado de aplicar a las tablas definitivas del 2025, recalculadas en su caso con lo previsto en el párrafo anterior, un incremento salarial del 2,5 %.

Si con el SMI publicado para 2026 sucediese lo mismo que lo previsto en 2025 se operará sobre las tablas de idéntica forma.

Conocido ambos datos (el IPC de 2025 y el SMI de 2026), la Comisión Paritaria prevista en el artículo 11 de este convenio elaborará las tablas definitivas del año 2026 y procederá a solicitar su inscripción y publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Si el IPC resultante a final del año 2026 fuese superior al 2,5 % las tablas vigentes a 31 de diciembre de 2026 se actualizarán en dicha diferencia con un límite del 1 % con fecha de efectos de 1 de enero de 2027.

Artículo 51. *Inaplicación del convenio colectivo.*

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y el Comité Intercentros pactado en este convenio, se podrá

proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

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

En el desarrollo del proceso de inaplicación se estará a lo propuesto en el artículo 82 apartado 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO IX

Derechos de representación de las personas trabajadoras

Artículo 52. *Representantes unitarios de las personas trabajadoras.*

En lo que respecta a los derechos y funciones de los miembros de los Comités de empresa y los/las delegados/as de Personal, ambas partes estarán a lo dispuesto en la legislación vigente, sin perjuicio de lo previsto en el presente capítulo.

Artículo 53. *Delegados/as Sindicales.*

En lo referente a los derechos y funciones de los/las delegados/as Sindicales, ambas partes estarán a lo dispuesto en la legislación vigente, sin perjuicio de lo previsto en el presente capítulo.

Artículo 54. *Comité Intercentros.*

Se respetarán en todo caso los derechos y garantías reconocidos a los Representantes Legales de los Trabajadores tanto en el Estatuto de los Trabajadores como en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical.

1. Al amparo de lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá constituir un Comité Intercentros como órgano de representación colegiado, para servir de resolución de todas aquellas materias que excediendo de las competencias propias de los Comités de centro o delegados/as de Personal, por ser cuestiones que afectan a varios centros de la Empresa, deban ser tratadas con carácter general. Al Comité Intercentros le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 65 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El número de componentes del Comité Intercentros será de cinco. Sus miembros serán designados/as por de entre los componentes de los distintos Comités de empresa o delegados/as de Personal y en la constitución del Comité Intercentros se guardará la proporcionalidad de los sindicatos, según los resultados electorales en la Empresa.

3. El Comité Intercentros asume las competencias previstas en los artículos 40, 41, 47, 51 y 64 del Estatuto de los Trabajadores, cuando las medidas o reivindicaciones afecten a más de un centro de trabajo. Asimismo, será competente para negociar convenios colectivos en la Empresa, reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores/as de la Compañía, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de Centros de trabajo y delegados de Personal.

4. El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores para los Comités y sus decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de las personas trabajadoras.

Artículo 55. *Información.*

La Empresa dará a conocer a los Comités de empresa o delegados/as de Personal los modelos de contratos de trabajo escritos que se utilicen cuando así le sea solicitado conforme a la legalidad vigente.

Artículo 56. *Garantías.*

Los/as delegados/as de Personal o miembros de los Comités de empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores.

Respecto al crédito horario mensual disponible cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, en doce meses del año, se aplicará lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Para su utilización, habrán de ponerlo en conocimiento de la Empresa, preavisando con una antelación general de 72 horas salvo imposibilidad.

Artículo 57. *Sistema de acumulación de horas.*

1. Los miembros del Comité de empresa podrán ceder todo o parte del crédito de horas que la Ley les reconozca a favor de otros miembros del Comité de empresa del sindicato en cuya candidatura concurrieron a las elecciones sindicales.

2. Para facilitar la representación a nivel superior de centro de trabajo, los sindicatos con presencia en el Comité Intercentros podrán utilizar el sistema de acumulación de horas a nivel de toda la Empresa.

3. Los miembros del Comité o delegados/as de Personal, así como los delegados/as Sindicales, podrán renunciar a todo o parte del crédito mensual de horas que la Ley les reconozca a favor de los Representantes Unitarios que a tal efecto designe el sindicato, en los términos previstos en el apartado anterior. No podrán ser cedidas las horas correspondientes al crédito horario por ser representante de las personas trabajadoras si se está en situación de suspensión del contrato por cualquier causa en el periodo de la cesión.

4. Para que todo ello surta efecto, la cesión de horas habrá de ser presentada por escrito por el sindicato.

5. No computarán dentro del crédito horario establecido con carácter mensual las horas empleadas para celebrar reuniones del Comité Intercentros ni para la comisión negociadora del convenio colectivo en calidad de miembros de la misma.

CAPÍTULO X

Actualización y perfeccionamiento

Artículo 58. *Cursos formativos.*

Cuando la empresa organice cursos de perfeccionamiento o de actualización de los conocimientos, los trabajador/as tendrán la obligación de acudir a los mismos y destinar al menos el 50 % de las horas formativas a perfeccionamiento de su actividad.

Los gastos de matrícula, desplazamiento, residencia y manutención, en su caso, correrán a cargo de la empresa, siempre que el curso sea obligatorio para su perfección profesional, en otro caso correrá a cargo del propio trabajador, cuando sus conocimientos sean extramuros de la relación laboral.

Si el curso tuviera lugar dentro de la jornada laboral, estas horas serán computadas como jornada de trabajo efectivo dentro de la jornada anual. En aquellos supuestos en los que la formación deba realizarse durante el tiempo de descanso de la persona trabajadora, el tiempo destinado a la misma deberá ser compensado en tiempo de descanso, para aquellos casos que sean de formación obligatoria.

Para el desarrollo del permiso individual de formación previsto en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, la Dirección de la empresa, una vez estudiada la propuesta que haga el Comité Intercentros en relación a las necesidades formativas de la plantilla en relación a la actividad de la empresa cada uno de los años, ofrecerá la posibilidad de realizar en jornada laboral, bien en modalidad presencial o bien en modalidad telemática, acciones formativas a todas las personas trabajadoras con, al menos un año de antigüedad, con la finalidad de dar cumplimiento al artículo 23 apartado 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XI

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 59. *Seguridad y salud en el trabajo.*

1) En cuantas materias afecten a Seguridad y Salud en el trabajo serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y normativa de desarrollo concordante.

A estos efectos las empresas y trabajadores/as sometidos al presente convenio deberán abordar la aplicación del párrafo anterior, en consonancia con los criterios y declaraciones generales previstas en la mencionada Ley.

2) Delegados/as de Prevención:

2.1) Los delegados/as de prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

En lo que se refiere a sus competencias y facultades se estará a lo previsto en el Artículo 36 de la Ley 31/1995.

Será de aplicación a los delegados/as de Prevención lo previsto en el Artículo 37 de la Ley de Prevención 31/1995, en su condición de representantes de las personas trabajadoras.

2.2) Los delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores/as, en el ámbito de los órganos de representación previstos en las normas a que se refiere el Artículo 34 de la Ley 31/1995. Tendrá los permisos necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones en los términos previstos en la legislación vigente.

3) Comité de la Seguridad y Salud:

En la empresa o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as se constituirá un Comité de Seguridad y Salud, que estará formado, tal y como se prevé en el Artículo 38 de la mencionada Ley, por los delegados/as de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados/as de Prevención de la otra.

El Comité de Seguridad y Salud tendrá las competencias y facultades que se establecen en el Artículo 39 de la Ley 31/1995.

Artículo 60. *Protección de la vida familiar.*

Riesgo durante el embarazo. En el supuesto de riesgo para el embarazo, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por nacimiento de hijo, de conformidad con lo dispuesto en las leyes o desaparezca la imposibilidad de la persona trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado. Durante este supuesto las personas trabajadoras percibirán un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % del salario.

CAPÍTULO XII

Medidas de protección a las víctimas de violencia de género

Artículo 61. *Medidas de protección a las víctimas de violencia de género.*

Reducción de jornada. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Suspensión del contrato de trabajo. En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Otros. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de víctimas del terrorismo o de víctimas de violencias sexuales, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

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

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrá una duración inicial de entre seis y doce meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaban las personas trabajadoras.

Terminado este periodo, las personas trabajadoras podrán optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior, la continuidad en el nuevo, decayendo en este caso la obligación de reserva, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

CAPÍTULO XIII

Igualdad de oportunidades

Artículo 62. *Igualdad de trato y oportunidades.*

Las partes se someten al acuerdo existente en materia de Igualdad dentro de la empresa el cual se da por reproducido a los efectos de lo dispuesto en el artículo 45 de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

CAPÍTULO XIV

Disposiciones varias

Artículo 63. *Prestaciones por incapacidad temporal.*

El salario a percibir durante la situación de Incapacidad Temporal se fijará de acuerdo con las siguientes normas:

A) Si la incapacidad temporal se deriva de accidentes de trabajo o enfermedad profesional, se percibirá desde el primer día de baja el 100 % del salario mensual mientras dure la suspensión.

B) Si la incapacidad temporal se deriva de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador percibirá las siguientes cantidades con un plazo máximo de doce meses:

1.ª) Desde el primer día de la Incapacidad Temporal, percibirá el 85% de su salario mensual. Siempre y cuando sea la Primera Incapacidad Temporal que se produzca en el año.

2.ª) En la Segunda Incapacidad Temporal:

- Los tres primeros días de baja no percibirá salario.
- Desde el cuarto día hasta el veintavo día de baja, percibirá en total el 70% de su salario mensual.

3.ª) En la tercera incapacidad temporal y siguientes, no se abonará complemento alguno por parte de la empresa siendo aplicable la legislación común de la LGSS.

Artículo 64. *Prendas de trabajo.*

La empresa en aquellos servicios que lo requieran facilitará a las personas trabajadoras 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, sin perjuicio de que en caso de deterioro de las mismas éstas sean renovadas.

Disposición adicional primera.

En todo lo no previsto en este convenio colectivo, se estará a lo que dispongan las Leyes y demás normas de carácter general, en cuanto sea aplicable a las relaciones a que se refiere este convenio.

Disposición adicional segunda.

Sin perjuicio de las competencias de la Comisión Paritaria establecida en el artículo undécimo de este convenio, las partes firmantes se someterán conforme los procedimientos regulados en función del ámbito territorial del conflicto a lo previsto en el Acuerdo Autónomo de solución de conflictos laborales (extrajudicial) o los vigentes en cada uno de los ámbitos autonómicos.

Disposición adicional tercera.

La empresa dispondrá de un plazo máximo de tres meses a contar desde la firma del presente convenio colectivo, para proceder a adecuar el actual encuadramiento y estructura retributiva a lo previsto en el presente texto.

La empresa deberá abonar como máximo el nuevo importe del salario y los atrasos que resulten de la aplicación del convenio en la nómina del mes siguiente a la publicación del convenio colectivo en el Boletín Oficial correspondiente.

Disposición adicional cuarta. *Permiso parental.*

Con independencia de su vigencia desde el 30 de junio de 2023, las partes incluirán en el texto del convenio colectivo la regulación del permiso parental de ocho semanas establecido en el artículo 48 bis de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, una vez conocido su desarrollo reglamentario.

Disposición transitoria primera. *Adecuación de actuales puestos a nueva Clasificación.*

El personal de alta en plantilla a la firma del presente convenio colectivo y en atención a la definición de los contenidos de su actual puesto de trabajo resultará encuadrado de la siguiente forma en la clasificación profesional aquí establecida:

Categorías actuales	Conversión nueva categoría	Grupo profesional
Jefe/a de departamento.	Director/a Departamento.	1
Controller.	Titulado/a Grado.	
Titulado superior.	Titulado/a Grado.	
Secretaria de dirección.	Responsable Departamento.	2
Responsable Administración.	Responsable Departamento.	
Jefe/a administrativo.	Responsable Departamento.	
Jefe de Operaciones.	Responsable de Servicio.	
Consultor Jr.	Coordinador/a.	
Jefe/a general de servicios.	Jefe/a de Equipo.	3
Auxiliar de servicios generales.	Oficial de 1. ^a administrativo.	
Grabador/a verificador/a de datos.	Oficial de 2. ^a administrativo.	
Auxiliar administrativo.	Auxiliar administrativo.	4
Comercial.	Consultor/a Comercial.	

Categorías actuales	Conversión nueva categoría	Grupo profesional
Oficial 1.ª Mantenimiento.	Oficial 1.ª de servicios.	5
Oficial 2.ª Mantenimiento.	Oficial 2.ª de servicios.	
Carretilero/a.	Auxiliar de servicios especializado/a.	
Conductora Repartidor/a.	Auxiliar de servicios especializado/a.	
Auxiliar de control.	Auxiliar de servicios.	
Auxiliar de servicios.	Auxiliar de servicios.	
Mozo/a.	Auxiliar de servicios.	
Mozo/a Lavacoches.	Auxiliar de servicios.	
Operario/a de limpieza.	Auxiliar de servicios.	

En cuanto a lo dispuesto sobre el encuadramiento en los puestos de Oficial administrativo, Promotor/a de ventas y auxiliar de servicios se estará a lo dispuestos en el artículo de Promoción Profesional.

ANEXO I

Tabla salarial año 2023 (desde 1 de julio de 2023)

Grupo profesional	Nivel salarial	Categorías	Salario base	Salario bruto anual	Valor hora extra
1. DIRECCIÓN.	N.1	Director/a General.	1.500,00	21.000	11,64
	N.2	Director/a Departamento.	1.392,86	19.500	10,81
Titulado/a Grado.		1.392,86			
2. MANDOS INTERMEDIOS.	N.3	Responsable Departamento.	1.357,14	19.000	10,53
		Responsable de Servicio.	1.357,14		
	N.4	Coordinador/a.	1.207,14	16.900	9,37
		Jefe/a de Equipo.	1.185,71	16.600	9,20
3. PERSONAL ADMINISTRATIVO.	N.5	Oficial de 1.ª administrativo.	1.185,71	16.600	9,20
	N.6	Oficial de 2.ª administrativo.	1.121,43	15.700	8,70
	N.7	Grabador/a de datos.	1.094,57	15.324	8,49
	N.8	Auxiliar Administrativo.	1.080,00	15.120	8,38
4. PERSONAL COMERCIAL.	N.9	Jefe/a de Ventas.	1.235,71	17.300	9,59
	N.10	Consultor/a Comercial.	1.135,00	15.890	8,81
	N.11	Promotor/a de ventas.	1.092,86	15.300	8,48
5. PERSONAL OPERATIVO.	N.12	Oficial 1.ª de servicios.	1.214,29	17.000	9,42
	N.13	Oficial 2.ª de servicios.	1.178,57	16.500	9,15
	N.14	Auxiliar de servicios especializado.	1.107,14	15.500	8,59
	N.15	Auxiliar de servicios.	1.080,00	15.120	8,38